

Le magazine de la formation professionnelle de la région académique Hauts-de-France

Réseau



mag'

On a
50 ans!



Chers lecteurs,

C'est avec un immense plaisir que je m'adresse à vous pour célébrer un jalon dans l'histoire de la formation professionnelle : les 50 ans d'engagement, d'innovation et d'adaptation du réseau de la formation professionnelle de l'Éducation Nationale.

Depuis un demi-siècle, notre réseau s'est érigé en véritable pilier de l'éducation et du développement professionnel dans les Hauts-de-France, portant haut les valeurs d'excellence, d'égalité des chances et de progression constante. 50 ans d'une histoire humaine, d'hommes et de femmes qui ont construit ce réseau, de la formation professionnelle et qui ont contribué à façonner des compétences, des carrières et plus largement des vies.

Depuis 1974, nous avons évolué, nous nous sommes adaptés aux changements sociétaux, technologiques et économiques mais une chose est restée inchangée : notre engagement envers la formation professionnelle et le développement des compétences.

Dans un monde en constante mutation il a fallu, et nous avons su, nous transformer pour répondre aux besoins évolutifs du marché du travail. Que ce soit à travers la mise en place de programmes novateurs, l'intégration des nouvelles technologies dans nos méthodes pédagogiques, ou encore la collaboration étroite avec les entreprises et les acteurs locaux, sociaux et institutionnels, nous avons toujours cherché à être en phase avec notre époque et ses besoins.

Au-delà des chiffres et des statistiques, ce sont les histoires de réussite, les témoignages inspirants de celles et ceux qui ont bénéficié de notre accompagnement, qui illustrent le mieux l'impact tangible de notre réseau sur la vie des individus et sur le dynamisme économique de notre région.

Aujourd'hui nous célébrons nos 50 ans. C'est avec gratitude que nous rendons hommage à ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à cette formidable aventure humaine. Une histoire qui sans les entreprises, les organisations professionnelles, les collectivités territoriales serait incomplète. Une histoire qui sans ses personnels, équipes pédagogiques dévouées, conseillers en formation continue, partenaires et apprenants ne pourrait envisager l'avenir avec sérénité dans l'objectif d'une ambition commune. Nous avons bâti un réseau solide et résilient qui continuera d'accompagner et d'inspirer les générations futures.

Ensemble, continuons à avancer, à nous adapter, à repousser les limites de l'apprentissage et de l'excellence professionnelle. C'est dans cette dynamique collective que réside notre plus grande force.

Merci à vous tous. Poursuivons ensemble les prochaines années d'innovation et de succès !

Bertrand LORTHIOIR

Délégué Régional à la Formation Continue

UN PEU D'HISTOIRE

Dates clés en France	8
Un réseau en mouvement.....	10
Dates clés en Hauts-de-France.....	12

ENGAGEMENT

Quand l'égalité profite à tous.....	16
Une place pour tout le monde.....	18
Les femmes à la conquête de l'industrie.....	20

ACCESSIBILITÉ

Handicap : une société plus humaine.....	24
Quand l'inclusion devient une force !.....	26
Formation et handicap : un module en ligne pour réussir.....	28

RESPONSABILITÉ

Les finalités du développement durable.....	32
Un réseau investi	34
Responsabilité sociétale : on vous en dit plus.....	36
Rencontres et échanges	38

PARTENARIAT

France Travail, tourné vers l'avenir	42
S'adapter en valorisant les compétences.....	44
Un institut à la pointe	46
Les CAFOC du Nord-Est font évoluer la formation des CFC	48

ACCOMPAGNEMENT

Carte des formations : enjeu économique et sociétal.....	52
Découvrir les campus	54
Tous formés, tous gagnants.....	56
La VAE fait peau neuve.....	58

ET ENFIN : TENDANCES ET PROSPECTIVES

Un duo gagnant : Qualiopi et Eduform.....	62
Qualité : un levier pour la formation de demain.....	64
L'intelligence artificielle et la formation professionnelle.....	66



20

PARTAGER
Les femmes
à la conquête
de l'industrie



32

RESPONSABILITÉ
Les finalités du développement durable



38

RESPONSABILITÉ
Rencontres
et échanges



66

**TENDANCES
ET PROSPECTIVES**
L'intelligence artificielle
et la formation
professionnelle



16

ENGAGEMENT
Quand l'égalité
profite à tous



58

ACCOMPAGNEMENT
La VAE fait peau neuve



44

PARTENARIAT
S'adapter en valorisant les compétences

Un peu d'histoire

Voyager à travers les siècles

La formation professionnelle reflète l'évolution continue des besoins du marché du travail et des avancées technologiques.

Retour sur les grandes étapes de cette évolution.

L'apprentissage avant 1789

Avant la révolution française, l'apprentissage corporatif est le seul mode de formation. Étroitement lié à l'artisanat et au compagnonnage, il joue un rôle essentiel dans la production. Les jeunes apprentis apprennent leur métier auprès de maîtres artisans.

La révolution industrielle et la fin du XIX^e siècle

Avec l'avènement de la première révolution industrielle, la grande industrie prend le pas sur l'artisanat, entraînant le déclin de l'apprentissage traditionnel. Si l'enseignement technique se développe dans les écoles de commerce et d'industrie, la majorité des ouvriers reste sans qualification. Quatre décennies après la loi du 28 mars 1882 rendant l'instruction primaire obligatoire, la loi Astier introduit une obligation : celle, pour les jeunes de moins de 18 ans déjà employés dans le commerce ou dans l'industrie, de suivre des cours professionnels.

L'entre-deux-guerres

Face au chômage et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée durant l'entre-deux-guerres, l'État intervient. En 1937, sous l'impulsion de Jean Zay, ministre de l'Éducation nationale, des ateliers-écoles sont créés pour offrir une préformation professionnelle. Cependant, ces initiatives rencontrent l'hostilité des milieux patronaux.

En 1938 la loi Paulin institue l'obligation de l'orientation professionnelle et de l'apprentissage, rétablissant la hiérarchie apprenti-compagnon-maître pour stopper la dégradation de l'apprentissage. En 1939, face aux besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée liés à l'approche de la guerre, l'État met en place des « écoles / centres de formation » pour former des ouvriers qualifiés en trois ans.

De la reconstruction aux années 60-70

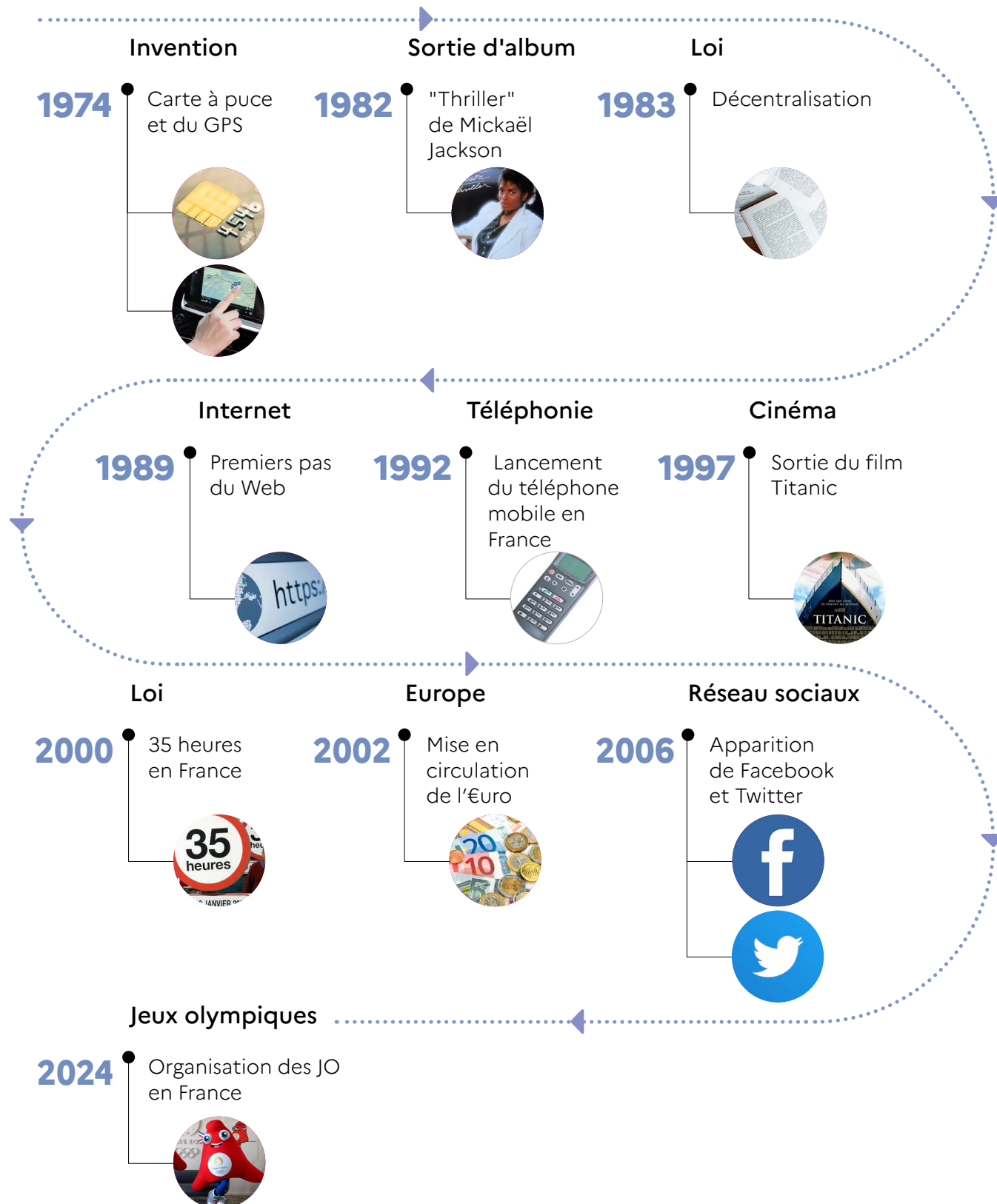
Après la libération, l'urgence de la reconstruction impose la création de la Formation Professionnelle Accélérée (FPA), formant des ouvriers spécialisés en six mois. Pendant les années 60-70 l'enseignement technique se restructure. En 1969 le Certificat d'Éducation Professionnelle (CEP) est créé pour former des ouvriers spécialisés en un an, devenant plus tard le Certificat de Préparation Professionnelle Niveau (CPPN). Le Brevet d'Études Professionnelles plus polyvalent que le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), voit également le jour.

L'ère moderne : la troisième révolution industrielle

À partir des années 70, la troisième révolution industrielle marque une nouvelle ère pour la formation professionnelle. Les lois de 1971 et de 2018, mettent en place des réformes pour adapter constamment les compétences des travailleurs aux mutations technologiques et organisationnelles. Aujourd'hui, la formation professionnelle permet toujours de maintenir et d'améliorer ses compétences dans un monde en perpétuelle évolution.

Dates clés en France

Histoire



Bon à savoir

Il a créé les GRETA !



Raymond Vatiez

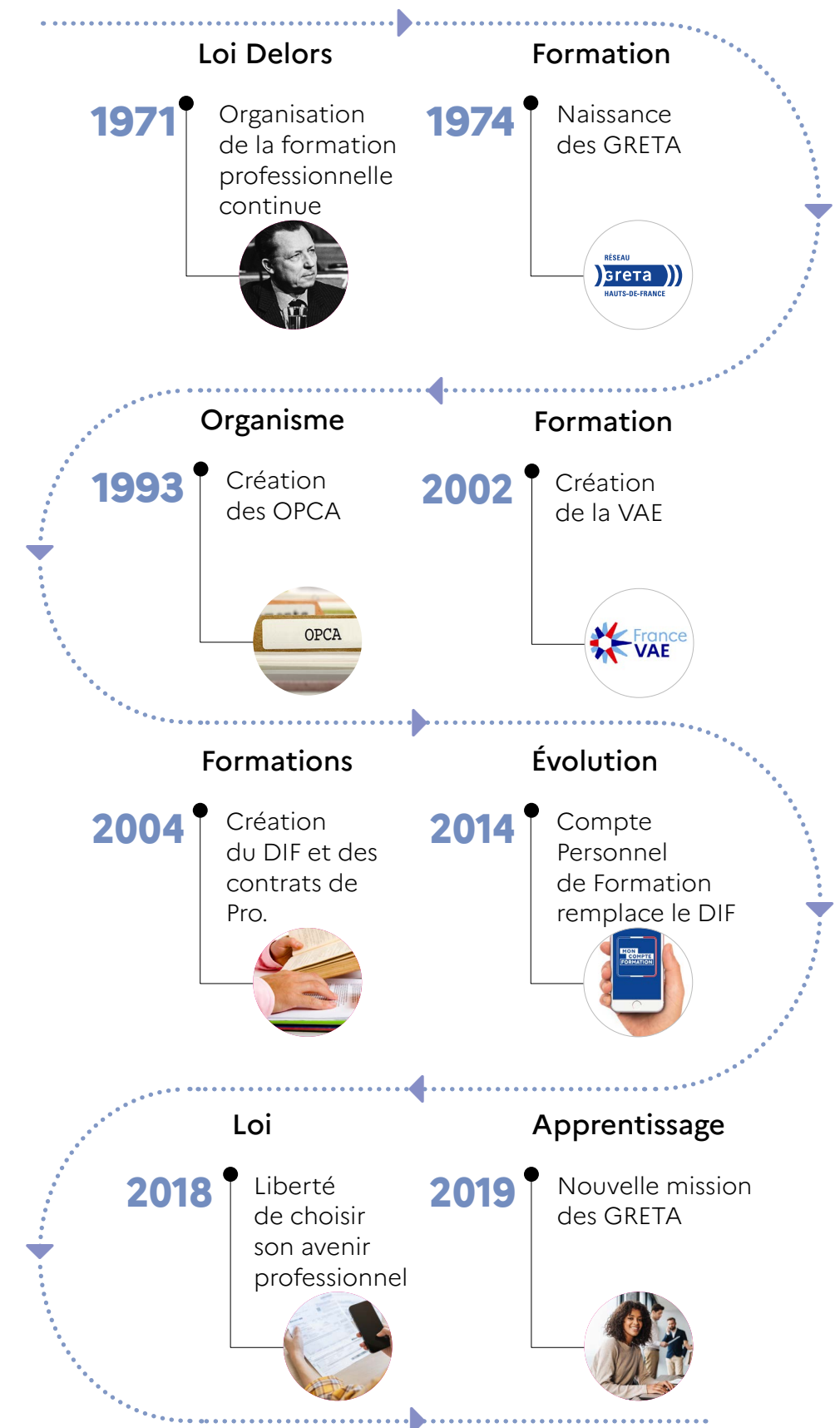
Né en 1921, fils d'épicier à Boulogne. Après les Arts et Métiers et un premier emploi d'ingénieur chez Renault, il participe aux côtés de Jean Myon à l'élaboration de son modèle social. Il y crée le premier service formation de l'entreprise. Ouvert à la coopération avec d'autres entreprises, il présidera à la création d'organismes comme le CESI et Entreprise et Personnel. Il sera aussi président d'associations de référence des DRH, en France et au niveau européen.

Ces réalisations lui vaudront d'être appelé en 1970 par Olivier Guichard à être le premier Directeur Délégué à l'Orientation et à la Formation Continue du Ministère de l'Éducation nationale. Il va créer les GRETA, l'ONISEP, le CEREQ, l'ADEP et de nombreux services qui, cinquante ans plus tard, se sont imposés dans le paysage social.

Revenu ensuite au secteur privé associatif, c'est dans ce cadre qu'il crée le concept et les méthodes de l'audit social.



Formation



Un réseau en mouvement

Les nouvelles technologies bousculent tant le marché de l'emploi que l'offre pédagogique. Voilà l'un des enjeux des acteurs des 18 régions académiques qui, depuis 4 ans, sont en perpétuelle évolution.



“ Notre réseau a une énorme force de frappe avec un ancrage commun basé sur des valeurs communes, celles de la République. ”

Une organisation régionale récente

Le 1^{er} janvier 2020, 18 régions académiques ont été mises en place pour répondre au nouveau cadre régional créé par la loi du 16 janvier 2015.

- > Quatre régions académiques sont composées de trois académies : Auvergne-Rhône-Alpes, Grand-Est, Île-de-France et Nouvelle-Aquitaine,
- > Quatre régions académiques regroupent deux académies : Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur
- > Dix régions sont mono-académiques : Bretagne, Corse, Centre-Val-de-Loire, Normandie, Pays-de-la-Loire, et cinq en Outre-mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion.

Un recteur de région académique est désigné dans chacune d'elles, et garantit dans les régions pluri-académiques l'unité et la cohérence de la parole de l'État en particulier dans les champs de compétences partagées avec la collectivité régionale. Dans les régions pluri-académiques, les recteurs de région académique sont ceux des académies d'Aix-Marseille, Besançon, Bordeaux, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz et Paris.

Ce choix d'organisation permet de maintenir un cadre cohérent adapté à la gestion du premier service public de l'État : la carte des directions des services départementaux de l'éducation nationale et des académies est conservée pour assurer un pilotage de proximité des établissements et la mise en œuvre des réformes pédagogiques tout en répondant aux contextes territoriaux et aux attentes des usagers, et des partenaires locaux. Ces évolutions n'impactent pas les périmètres de la gestion des ressources humaines et des responsabilités budgétaires.

Des évolutions

La cartographie du réseau de la formation professionnelle diffère d'une région académique à l'autre. On compte à ce jour : 35 GRETA-CFA, 49 GRETA et 75 CFA académiques.

Récemment, deux régions académiques ont connu un regroupement de GRETA : L'académie de Clermont-Ferrand a inauguré le GRETA Auvergne (fusion de 7 GRETA) et celle d'Orléans-Tours a vu naître le GRETA Centre-Val-de-Loire (fusion de 3 GRETA).

Des points communs qui nous unissent

Si ces mutations modifient la carte administrative des structures de notre réseau, elles n'entament pas les travaux communs qui relient les acteurs à différents niveaux.

Régulièrement des réunions inter-régions académiques se tiennent. Elles concernent la communication, la formation à distance, la formation des nouveaux conseillers, la qualité et bien d'autres encore. ■

Le réseau en chiffres

- > 18 Régions académiques
- > 30 académies

Les structures

- > 75 CFA : portage GRETA, GIP-FCIP ou établissements
- > 35 GRETA-CFA
- > 49 GRETA
- > 30 DAVA
- > 30 GIP FCIP

Apprentissage

- > 1 014 000 apprentis
- > + 5,3 % entre 2022 et 2023
- > 7,3 % CAP ; 19,6 % Bac pro ; 14,8 % BTS

Formation continue

- > 386 900 stagiaires
- > 42 % demandeurs d'emploi ; 23 % salariés ; 3% particuliers
- > 72,4 millions d'heures de formation

VAE

- > 129 000 diplômes délivrés en 10 ans

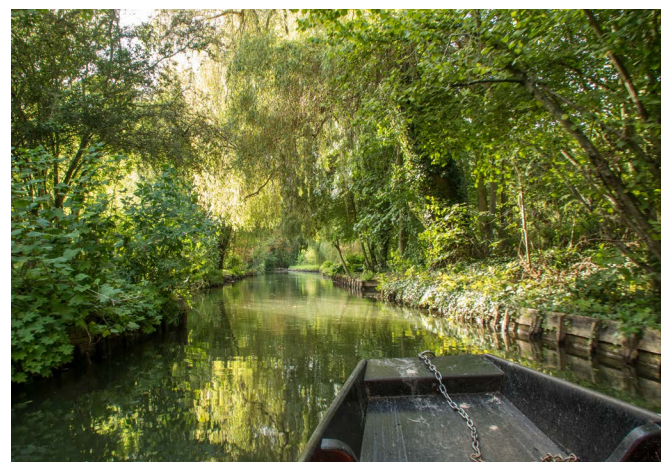
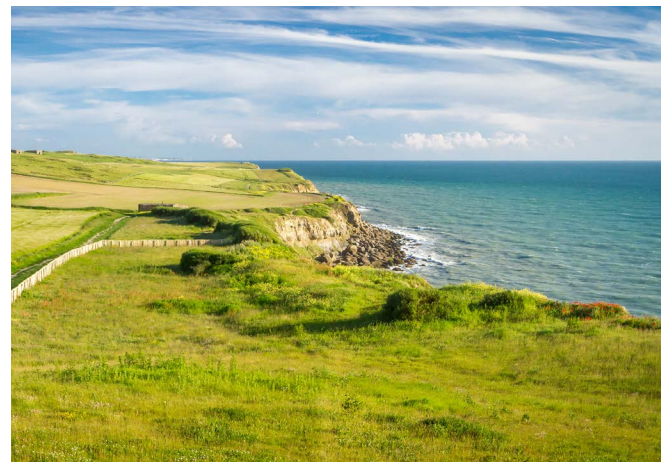
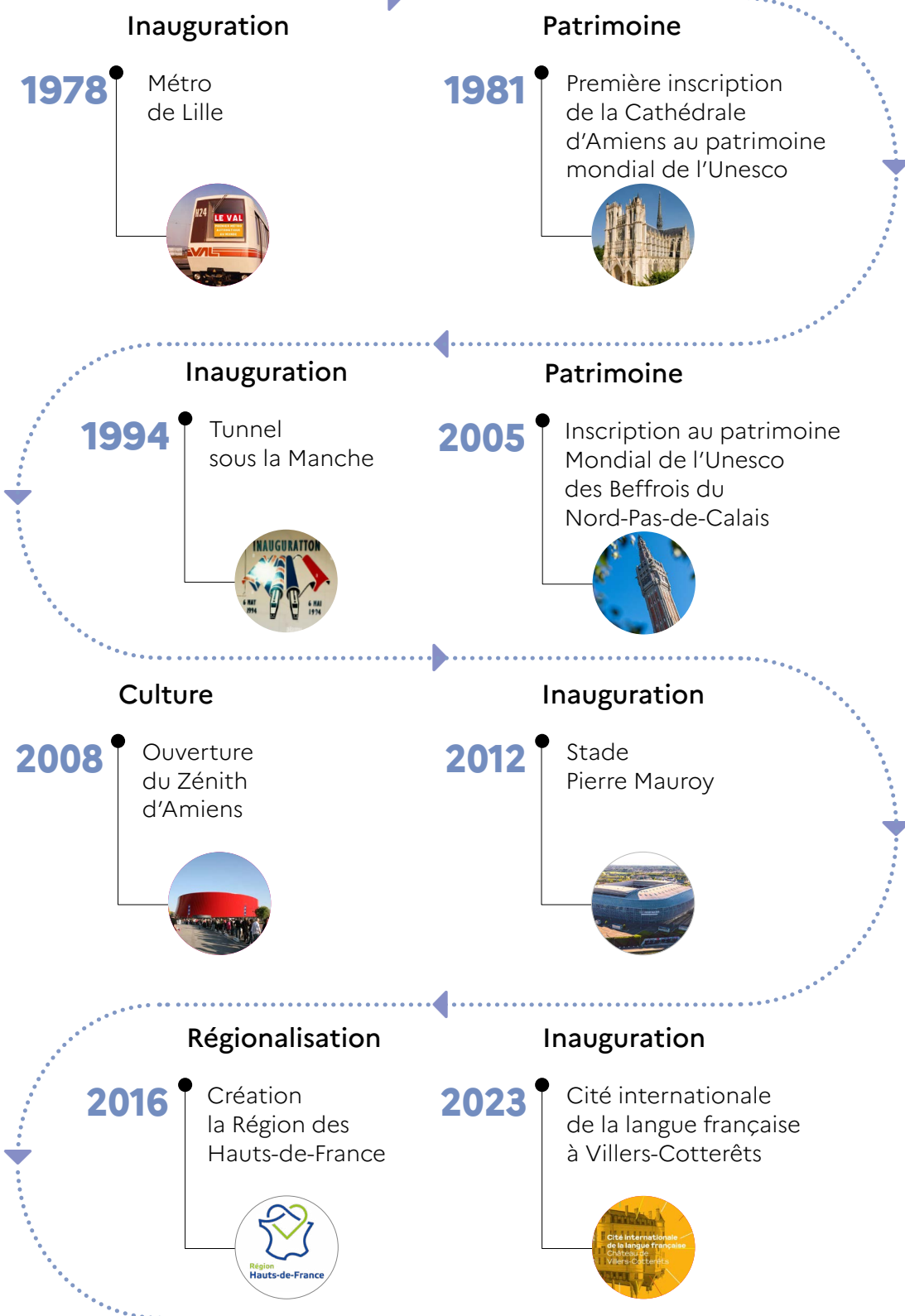
Chiffre d'affaires cumulé :

- > 989,6 millions d'euros

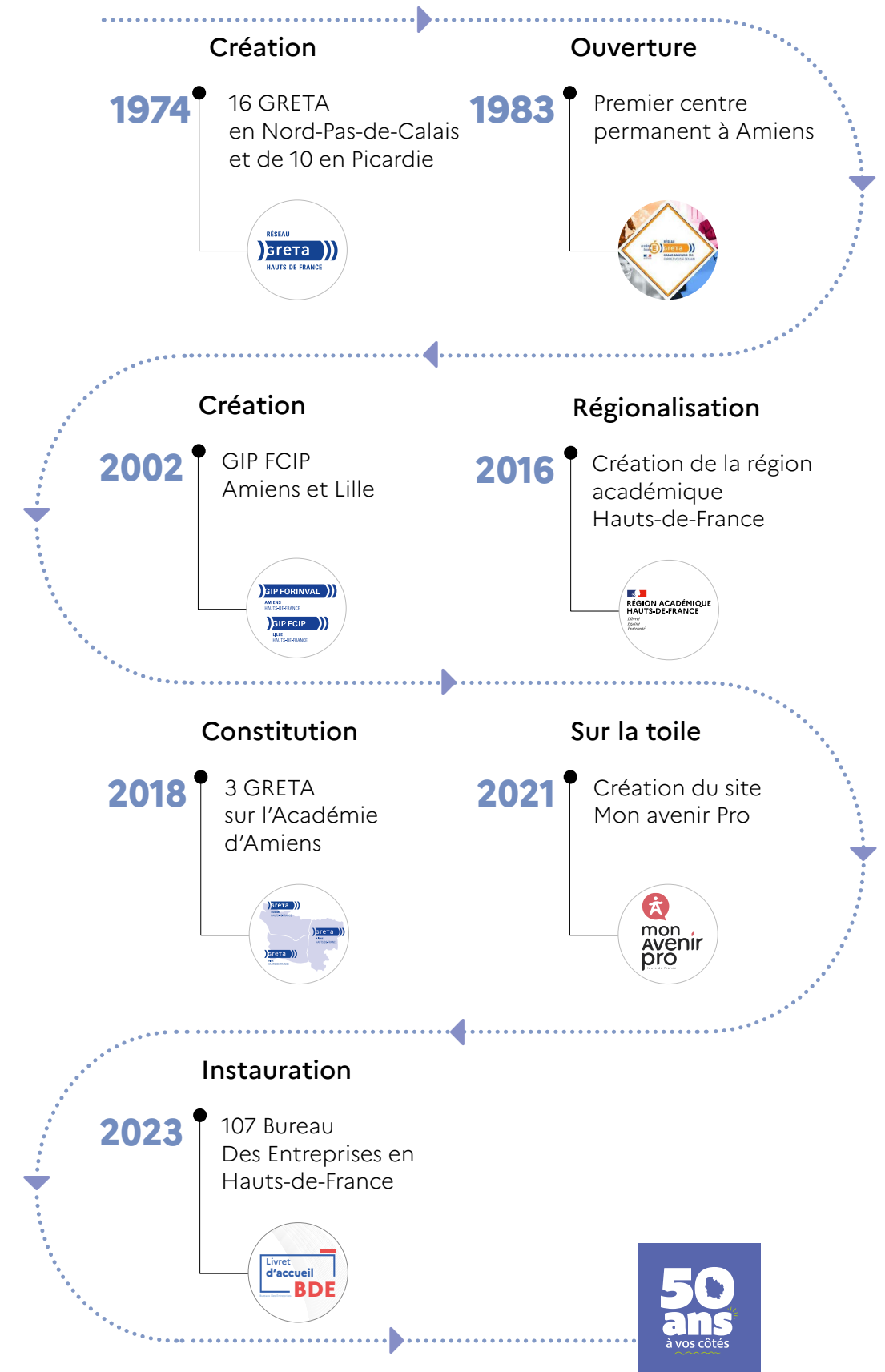
Source DEPP 2024

Dates clés en Hauts-de-France

Histoire



Formation



Engagement

Un engagement constant pour l'inclusion

Depuis 50 ans, le réseau dans les Hauts-de-France est au cœur de l'évolution de la formation professionnelle.

Nous avons toujours eu à cœur de nous adapter aux besoins d'un public de plus en plus diversifié. Aujourd'hui, nous réaffirmons notre engagement en faveur de la mixité, en offrant à toutes et à tous les mêmes opportunités de se former et de se développer, quels que soient leur sexe, leur origine ou leur parcours.

Une histoire d'adaptation

Notre réseau a rapidement acquis une place centrale dans le paysage de la formation professionnelle. Au fil des décennies, nous avons su anticiper les tendances et les enjeux du marché du travail, en proposant des formations innovantes et adaptées aux nouvelles technologies.

Nous nous souvenons des premières formations axées sur les métiers industriels, puis de l'émergence des nouvelles technologies de l'information qui ont révolutionné nos méthodes d'apprentissage. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à des défis encore plus complexes, liés à la transition énergétique, à la digitalisation et à l'intelligence artificielle.

Un engagement fort pour la diversité

Au-delà de l'adaptation aux évolutions technologiques, notre réseau a toujours eu à cœur de promouvoir l'égalité des chances et de favoriser la diversité. Nous croyons fermement que la richesse de notre société réside dans sa diversité et que chaque individu, quelles que soient ses origines, son sexe ou son parcours, a le droit de se former et de se développer.

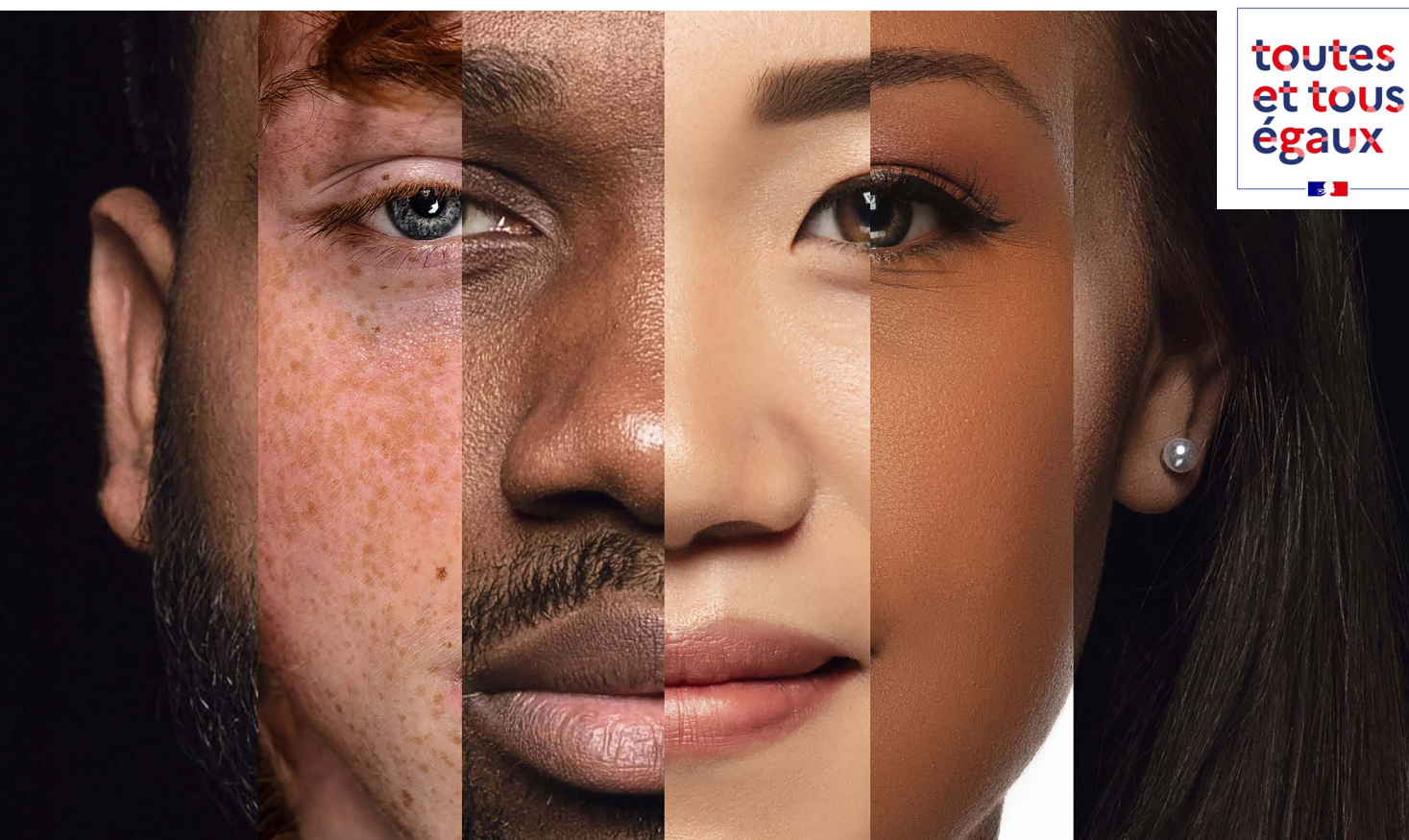
C'est pourquoi nous avons mis en place de nombreuses actions pour favoriser la mixité :

- > des formations adaptées à tous les profils : des parcours de formation flexibles et modulaires sont proposés, permettant à chacun de construire une expérience personnalisée.
- > un accompagnement individualisé : les salariés du réseau sont à l'écoute de chaque apprenant et l'accompagnent tout au long de son parcours.
- > des partenariats avec des entreprises engagées : nous travaillons en étroite collaboration avec des entreprises soucieuses de la diversité et de l'inclusion.
- > des actions de sensibilisation : Nous organisons régulièrement des événements et des ateliers pour sensibiliser nos équipes et nos apprenants aux enjeux de la diversité et de l'inclusion.

La formation est un levier essentiel pour l'émancipation individuelle et le développement économique. En offrant à chacun les mêmes opportunités, nous contribuons à bâtir une société plus équitable et plus prospère.

Quand l'égalité profite à tous

“ Il est temps de briser les plafonds de verre.



L'égalié entre les femmes et les hommes dans le travail est un enjeu de justice sociale, que l'État s'efforce de promouvoir et de garantir. Historiquement, les lois afférentes ont d'abord porté sur l'égalité salariale, puis l'égalité de traitement a été instituée pour le recrutement, la formation, la promotion professionnelle.

Plus récemment, le harcèlement sexuel au travail a été reconnu. Mais sur le sujet de la mixité des métiers, la situation reste en proie à des blocages profonds ; or l'enjeu est plus sensible que l'on pourrait l'imaginer de prime abord.

De réelles injustices

Les femmes ont beau être plus diplômées que les hommes, elles occupent des postes à moindre responsabilité, ce qui implique qu'elles sont moins bien payées. Les fonctions les plus élevées de la hiérarchie sociale restent l'apanage des hommes tandis que les femmes sont sous-représentées. A contrario, elles sont sur-représentées dans les métiers du social, de la santé ou encore de l'associatif. Si, ces dernières années, la pandémie de Covid-19 a mis en lumière et revalorisé le secteur du soin (santé, éducation, aide à la personne, travail social), elle a surtout été l'occasion de souligner de lourdes disparités et injustices entre les femmes et les hommes.

Si la première injustice (et pas des moindres) est que les femmes étant largement majoritaires dans les secteurs sus-mentionnés, elles ont, de fait, été surexposées à la contagion, les disparités ont été tout aussi profondes d'un point de vue social. Sur-représentées dans les secteurs précaires, les femmes ont subi de plein fouet les impacts de la crise sanitaire et a amené nombre de femmes à sortir de la population active. Cela a pu entraîner une perte d'autonomie, voire d'indépendance pour certaines d'entre elles.

Les stéréotypes perdurent

Les stéréotypes impliquent une intériorisation, et une auto-censure : l'articulation entre les vies professionnelle et familiale étant pensée comme une charge féminine, cela pourrait amener nombre de filles à limiter d'elles-mêmes leurs ambitions. Cette dimension berce sans doute également l'inconscient (collectif) d'une partie des membres d'équipes éducatives ou de professionnels de la formation, sans compter les clichés parfois présents dans l'entourage familial des filles et des femmes qui génèrent des obstacles divers et semblant incontournables.

Outre la lutte contre les stéréotypes, d'autres leviers plus structurants sont à actionner : prise en compte du temps partiel des contrats de

travail (les femmes occupent davantage de contrats à durée déterminée, moins favorables pour l'accès à la formation) ; des freins liés au travail domestique (aide pour les gardes d'enfants, les tâches ménagères, la mobilité).

La communication au service des femmes

Afin de lutter contre les inégalités professionnelles, l'État est fortement mobilisé. Par ses acteurs, les aides aux structures associatives ou aux collectivités, ses campagnes de sensibilisation, mais aussi via la législation. Plusieurs lois préviennent et sanctionnent les discriminations et le sexisme, et d'autres encadrent les employeurs afin de garantir la mixité professionnelle. La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 fixe ainsi la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes comme objectif, et met en place un index qui mobilise des leviers inhérents à la formation professionnelle.

Des solutions à travers la loi

Les supports de communication employés par les acteurs de la formation et de l'orientation ont également le pouvoir de promouvoir la mixité ou de véhiculer des stéréotypes : le langage fait partie des outils qui font l'égalité. La loi interdit d'ailleurs de mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché, ou de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.

Et pour la suite ?

Avoir une approche non genrée des métiers n'est pas inaccessible dès lors que l'on réinterroge ses propres représentations. Permettre l'accès à la promotion et à l'augmentation salariale à la suite d'une formation, aux femmes comme aux hommes, serait une avancée majeure sur le terrain de l'égalité et pour la société dans son ensemble. ■

Mohamed FERFOURI FERDJOUKH
Directeur régional délégué

Direction régionale aux droits des femmes
et à l'égalité - Hauts-de-France

Une place pour tout le monde !

Témoignages



Donovan QUILLET



Cindy DETREZ

Cindy, en contrat dans un groupe agro-alimentaire après une formation de conductrice d'installations automatisées avec le GRETA Aisne, et Donovan, futur aide-soignant en formation à l'IFRAAS sur le site d'Hirson, témoignent. Regards croisés.

Pourquoi avoir fait le choix de vous former dans un domaine où les personnes de votre sexe sont minoritaires ?

Cindy Detrez : la principale motivation est le fait que les horaires sont modulables et s'adaptent à ma vie de maman. La modulation matin, après-midi, nuit m'a permis de "jongler" entre les enfants, la maison et l'école. Un autre

aspect est l'entente dans l'usine qui est complètement différente de ce que j'ai pu découvrir ailleurs.

Donovan Quillet : pour moi, c'est avant tout le rapport avec la personne âgée. C'est l'aspect communication et ma capacité à accompagner. Le côté féminin du métier ne m'a pas interpellé. Je pense qu'il faut maintenant "casser" cette image.

Comment votre entourage a-t-il réagi à votre choix de carrière ?

CD : il a vraiment été content pour moi et m'a soutenu dans ma démarche même si j'ai pu parfois douter de moi. Mes proches ont vraiment été contents de me voir poursuivre ma carrière dans le métier que j'aime.

DQ : mon entourage a également très bien réagi. Tout le monde m'a dit : il en faut des aides-soignants. En fait ils étaient plutôt fiers que je me lance dans ce métier.

Avez-vous ressenti des préjugés ou des stéréotypes de la part de vos collègues, des patients par rapport à votre choix ?

CD : pas du tout. Je n'ai jamais ressenti de préjugés par rapport à mon choix et à ma présence dans l'usine. Jusqu'à présent, je n'ai eu aucune réflexion.

DQ : moi non plus, je n'ai ressenti aucun préjugé. Honnêtement, je vis mon parcours par rapport à moi-même, et pas par rapport aux autres.

Comment vous êtes-vous habitué à un environnement traditionnellement féminin ou masculin ?

CD : je n'ai aucun problème particulier par rapport à tout cela. En ce qui concerne le travail en lui-même, notamment pour les charges portées, je constate que de plus en plus nous sommes équipés de porte-charges électriques.

DQ : en fait, il faut avoir une bonne adaptabilité et une bonne communication. Et surtout en tant qu'homme, il ne faut pas avoir une vision critique de la femme et savoir s'entendre avec chacune d'elles.

Des personnes de votre entourage vous ont-elles servi de modèle ?

CD : oui. Ma belle-sœur travaille dans une usine à Vervins. Elle a été un exemple pour m'inciter à me diriger dans cette voie.

DQ : oui, j'ai eu des modèles, notamment lorsque j'étais enfant une infirmière venait chez moi et m'a donné envie de me lancer dans ce métier.

Pensez-vous apporter une plus-value en tant qu'homme ou femme dans vos futurs métiers ?

CD : oui. Pour moi, cela apporte de la parité. La mixité permet à mon sens l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

DQ : oui bien sûr, car au-delà la présence masculine qui est très importante pour les patients hommes, j'ai remarqué qu'ils sont plus à l'aise avec un soignant masculin.

Diriez-vous que le fait que des femmes ou des hommes puissent accéder à ces métiers est une évolution de la société ?

CD : oui, bien sûr. Aujourd'hui on voit de plus en plus de femmes en usine, par choix certainement, et c'est en cela qu'il s'agit d'une évolution.

DQ : totalement. D'ailleurs, les métiers devraient être encore plus ouverts. C'est une belle évolution et il faut véritablement « casser les codes » homme/femme par rapport au métier.

Quels conseils donneriez-vous aux femmes et hommes qui souhaitent se lancer dans vos métiers ?

CD : si c'est un métier qui leur plaît, je dirais tout simplement de se former et de "foncer". La formation est véritablement une période qui m'a permis de prendre confiance en moi.

DQ : c'est simple ! Ne pas hésiter à se lancer.

Quels sont vos objectifs aujourd'hui ?

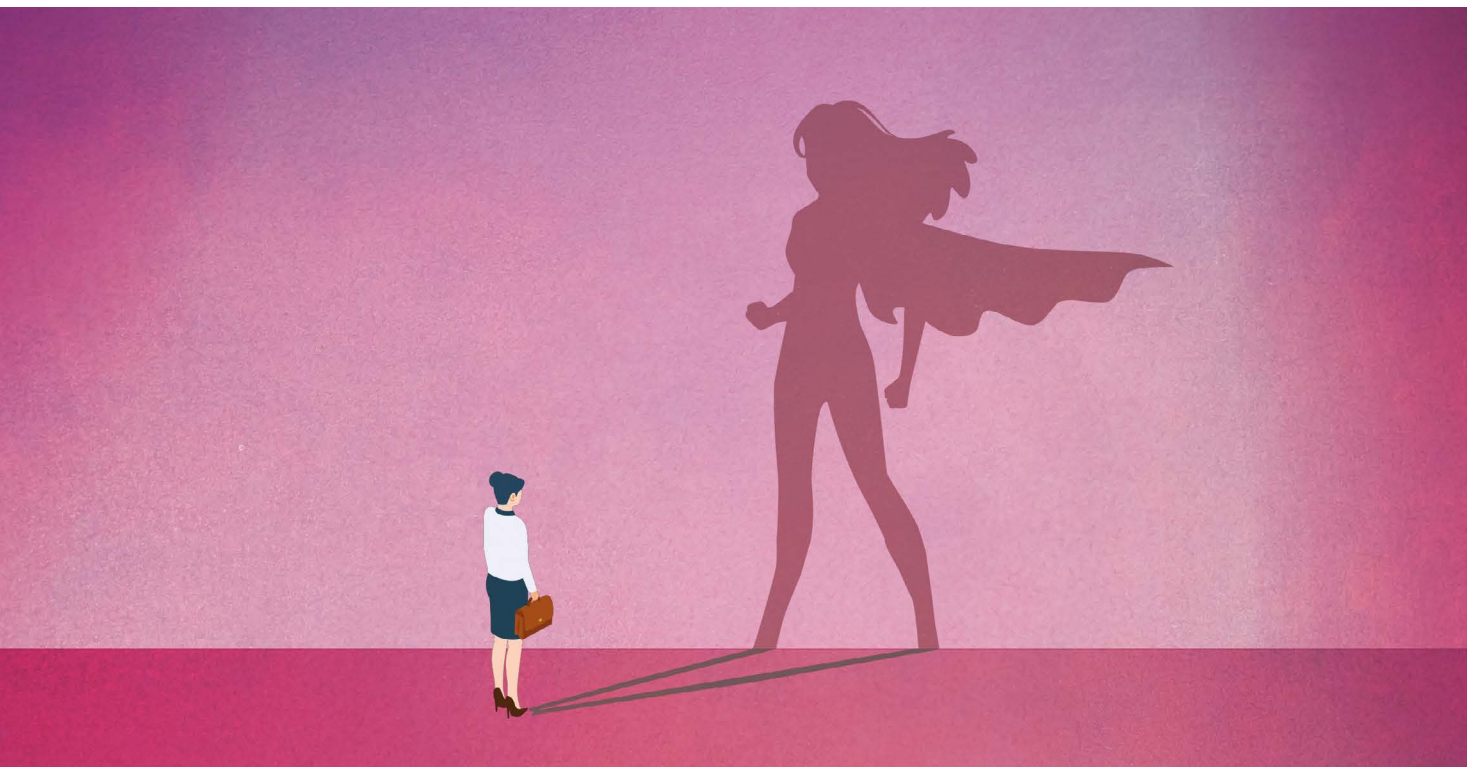
CD : aujourd'hui, être « conducteur de ligne » me convient parfaitement. Dans l'usine où je travaille ce poste me permet d'avoir beaucoup de responsabilités et c'est ce que je recherchais. Mais pourquoi pas devenir après « pilote de ligne de production ».

DQ : je dirais, réussir. Faire une belle carrière, évoluer dans mon métier et devenir par la suite soit infirmier soit travailler dans le funéraire. J'ai vraiment comme objectif de rester dans l'accompagnement.

Quel élément de votre formation ou de votre expérience aimeriez-vous partager ?

CD : ma formation qui est arrivée au bon moment, m'a permis de m'ouvrir les portes d'une grande entreprise internationale du secteur. Cela a été une véritable opportunité, et je compte bien y rester.

DQ : je suis encore trop débutant pour partager aujourd'hui quelque chose de bien concret. Je dirais, juste l'envie de bien faire. ■



Les femmes à la conquête de l'industrie



Le projet "Cap vers l'industrie au féminin" ambitionne de réinventer les règles du jeu ! Objectif : sensibiliser les femmes aux métiers de l'industrie et renforcer, à long terme, l'attractivité.

“ Réinventons les règles du jeu !

Initié par la Direction régionale de l'économie de l'Emploi du Travail et des Solidarités le projet "Cap vers l'industrie au féminin", soutenu et financé par le fonds social européen (FSE+) et le GIP-FCIP de Lille, s'inscrit dans la politique de réindustrialisation des Hauts-de-France et propose une réponse à un enjeu majeur que sont les besoins en main d'œuvre du territoire.

Des enjeux économiques et géopolitiques nationaux de taille

Pour renforcer la souveraineté industrielle de la France et l'autonomie stratégique de l'Union européenne, le gouvernement a lancé une stratégie ciblée. Le plan France Relance, initié en 2020, et France 2030, doté de 54 milliards d'euros, visent à transformer l'industrie française.

Dans ce contexte, force est de constater que les femmes sont sous-représentées dans le secteur industriel, représentant moins de 30 % des salariés. Pour remédier à cela, le Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle a été créé en 2019 au sein du Conseil national de l'industrie. L'objectif est d'augmenter le nombre de femmes dans ce secteur et de faciliter leur accès à des fonctions de responsabilité.

S'adapter aux mutations régionales

La région Hauts-de-France, dans un contexte géopolitique en pleine évolution, se trouve à la croisée des chemins. Ancienne terre industrielle, elle fait aujourd'hui face à de nombreux défis et à des opportunités uniques de réindustrialisation. Ce renouveau économique, qui est au cœur des préoccupations nationales et régionales, s'inscrit dans une dynamique visant à renforcer la compétitivité de nos territoires tout en favorisant une plus grande inclusion sociale et professionnelle. En Hauts-de-France, cette transformation se traduit par l'émergence de 8 Giga factories, usines de très grande taille dédiées à la production de batteries et moteurs pour voitures électriques.

Des valeurs pour construire l'industrie de demain

Le projet "Cap vers l'industrie au féminin" ambitionne de développer l'attractivité des métiers industriels auprès des femmes et de faciliter leur accès aux formations afin de favoriser leur insertion professionnelle.

La mixité et l'égalité professionnelle sont aujourd'hui des priorités absolues pour répondre aux enjeux du marché de l'emploi et accompagner les entreprises industrielles

dans leur transition vers une économie plus inclusive et durable.

La concrétisation du projet : une expérience immersive !

Afin de mettre en action ce projet, deux grands axes ont été retenus pour assurer la promotion des filières industrielles :

> **8 événements** emblématiques à destination d'un public féminin sur 7 territoires.

Ils réunissent acteurs publics, privés et institutionnels pour échanger autour des solutions concrètes. Les modalités sont innovantes : mur avec offres d'emploi, tables rondes, ateliers, escape game, exposition de contextualisation, stands informatifs avec des entreprises, des lycées professionnels et des partenaires, découverte des univers industriels avec immersion ludique.

> La conception de vidéos qui regroupent le témoignage de femmes ayant suivi un parcours dans le secteur industriel avec un fil rouge : présenter les filières industrielles et les fonctions associées. ■

Des chiffres dans l'industrie

29% de femmes sur des postes non-cadres

+ de 20 000 entreprises dans les Hauts-de-France en 2023

1,3 million de postes à pourvoir en France d'ici 2030

25 00 postes à pourvoir en Hauts-de-France dont 1 000 à horizon 2030 pour les gigafactories



Cofinancé par l'Union européenne

Accessi- bilité

Référents handicap : un atout en région académique

Depuis la création de la région académique, les initiatives en faveur du handicap se renforcent.

Un engagement fort

Avant la création de la région académique, une coordination entre les académies de Lille et d'Amiens existait déjà. Depuis 2020, cette animation est réalisée au sein de la région académique, impliquant les acteurs du réseau autour de la thématique du handicap. Dans chacun des 7 GRETA, un Conseiller est responsable du dossier auprès des équipes de direction et des personnels concernés.

En région académique, des réunions permettent d'harmoniser les pratiques, de créer un réseau de partenaires experts en matière de handicap, de partager des situations, de capitaliser sur les expériences et de diffuser les bonnes pratiques identifiées. Actuellement, le réseau compte 55 référents handicap pour soutenir les dispositifs mis en place.

Une formation accessible à tous

En parallèle, la création de la Ressource Handicap Formation a permis de sensibiliser et professionnaliser les référents. En 2021, le réseau des Hauts-de-France a signé la charte de progrès et défini ses priorités en matière d'inclusion.

Aujourd'hui, l'accent est mis sur l'accessibilité organisationnelle, technique, physique et pédagogique des structures, en lien avec la démarche qualité EDUFORM. L'inclusion des personnes en situation de handicap s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination (présent dans la Constitution et la loi du 16 novembre 2001), ainsi que dans les obligations de la loi du 11 février 2005, « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Au-delà des obligations légales, notre réseau s'est toujours engagé avec conviction pour une politique inclusive et accessible à tous.

Handicap : une société plus humaine



Le handicap, longtemps perçu comme une simple question de prise en charge, s'impose aujourd'hui comme un enjeu de société majeur. Face à des défis économiques et sociétaux, il est crucial d'agir pour garantir l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle pour tous.

L'évolution de la perception du handicap

Historiquement, le handicap était souvent associé à des stéréotypes et à des discriminations. Cependant, la prise de conscience progressive des droits des personnes handicapées a conduit à des changements significatifs. La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances a marqué un tournant, instaurant un cadre légal pour promouvoir l'inclusion. Aujourd'hui, le handicap est perçu comme une question de société qui concerne chacun d'entre nous, car il touche directement la notion d'égalité et de justice sociale.

Un enjeu économique et démographique

La population vieillissante et l'augmentation des maladies chroniques font du handicap un enjeu économique incontournable. La formation professionnelle devient alors un levier essentiel pour intégrer les personnes en situation de handicap dans le marché du travail. Les entreprises doivent s'adapter et repenser leurs pratiques de recrutement et de formation pour favoriser l'inclusion.

Investir dans l'accessibilité et la formation des collaborateurs permet non seulement de respecter les obligations légales, mais aussi d'enrichir la diversité et l'innovation au sein des équipes.

L'impact des nouvelles technologies

Les avancées technologiques offrent de nouvelles opportunités pour les personnes handicapées. Les outils numériques, l'intelligence artificielle et les solutions d'accessibilité permettent de surmonter des obstacles physiques et de favoriser l'autonomie.

Dans le domaine de la formation, les plateformes en ligne et les méthodes pédagogiques innovantes permettent d'adapter les contenus aux besoins spécifiques de chaque apprenant. Il est essentiel de promouvoir ces innovations pour garantir une formation de qualité, accessible à tous.

L'engagement des acteurs de la formation

Les établissements de formation, les entreprises et les collectivités ont un rôle

clé à jouer dans cette dynamique. En collaborant étroitement, ils peuvent créer des parcours adaptés qui répondent aux besoins des personnes handicapées et du marché du travail.

Des initiatives locales émergent, comme des programmes de sensibilisation et des formations spécifiques, permettant de mieux intégrer le handicap dans les cursus professionnels. Cet engagement collectif est crucial pour transformer le paysage de la formation et favoriser l'inclusion.

Le handicap est un enjeu de société qui mérite une attention particulière.

En réaffirmant notre engagement envers l'inclusion et en adaptant nos pratiques, nous pouvons construire un avenir où chacun a sa place.

La formation professionnelle doit être un vecteur d'égalité des chances, permettant à tous d'accéder à des parcours enrichissants et de contribuer à la société. Le moment est venu d'agir, d'innover et de faire du handicap une priorité collective. ■



Quand l'inclusion devient une force !

Résilience et rebonds, un projet expérimental qui vise à accompagner au retour et au maintien à l'emploi, des personnes dont la vie professionnelle est impactée par la maladie chronique.

Selon la Haute Autorité de Santé, en France 15 millions de personnes (environ 20% de la population) seraient atteintes de maladies chroniques. Cela concerne 1 salarié sur 6 soit plus de 15% de la population active.

Contexte

L'impact de la maladie chronique sur la vie quotidienne dépasse largement les domaines de la santé et du soin.

Les répercussions sur la vie professionnelle, financière, familiale, sociale, s'enchaînent et interagissent les unes avec les autres.

Améliorer sa qualité de vie, participer à une vie sociale et vivre le quotidien avec plus de facilité, c'est aussi pouvoir accéder à un emploi ou s'y maintenir.

On constate aussi que la vulnérabilité socio-économique et familiale s'aggrave avec la maladie.

Les impacts globaux peuvent déstabiliser à la fois le parcours professionnel de la personne concernée et l'organisation au sein de l'entreprise et du collectif de travail.

Le projet Résilience et rebonds (origine, objectifs clés, actions concrètes)

C'est dans ce contexte que le projet Résilience et Rebonds a vu le jour avec pour ambition de faciliter l'inclusion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et fragilisées par la Maladie Chronique Evolutive. - Il n'existe d'ailleurs pas de statut du demandeur d'emploi malade.

Dans sa mission de service public, le GIP FCIP a souhaité soutenir financièrement le projet en complément de la subvention allouée par le Conseil Régional pour s'inscrire dans les enjeux actuels d'une société plus inclusive

2 axes majeurs

> **Un axe bénéficiaire** avec un parcours de remobilisation professionnelle de deux à trois mois en coaching individuel et collectif, complété d'ateliers animés par des partenaires du territoire. L'indicateur de réussite retenu est la « sortie positive » dans les 6 mois qui suivent le parcours, c'est-à-dire, au-delà du retour à l'emploi : formation ; VAE ; immersion professionnelle ; mentorat, bénévolat, etc.

A ce jour, la démarche expérimentale Résilience et Rebonds a accueilli 3 cohortes avec un total de 29 bénéficiaires sur 2 sites. Le sourcing s'effectue en collaboration avec des acteurs du monde associatif et du service public de l'emploi.

> **Un axe « entreprises/acteurs »** : pour lequel le projet a l'ambition de créer une dynamique partenariale sur des territoires ciblés en Hauts-de-France pour qu'acteurs institutionnels, acteurs de santé, entreprises et associations puissent ensemble innover et apporter de nouvelles solutions. Des rencontres ont été engagées et se poursuivent notamment à travers des échanges de pratiques.



Les perspectives

A compter de septembre 2024, l'expérimentation a vocation à se poursuivre sur d'autres sites avec les partenaires engagés en territoires.

L'accessibilité du dispositif en territoire rural et dans l'ensemble des Hauts-de-France est également en réflexion.

Et pour la suite...

Un temps fort de clôture s'est déroulé au 1^{er} trimestre 2025 pour ouvrir des perspectives positives, vers une société plus coopérative et plus inclusive, en développant des solutions solidaires et citoyennes. Cet événement a eu pour vocation de réunir représentants des entreprises et acteurs du territoire, invités à se saisir des ressources déployées et à s'inspirer des accompagnements modélisés dans le cadre du dispositif pour ouvrir ensemble des perspectives futures. ■

Plus d'infos



Témoignages :

« Ça me permet d'évacuer ce que je ressens et de partager avec d'autres personnes pour accepter ma RQTH. »

« Avec le parcours, je ne suis pas que la maladie. »

« Je suis plein d'énergie, ça donne la « niaque » même si le parcours bouscule mes présupposés. Tant mieux. »

« Belle démarche qui m'a appris qu'il n'y a pas que du négatif dans ma carrière professionnelle et que je peux très bien retrouver une formation. »

Formation et Handicap

Un module en ligne pour réussir



Sabrina AUBERT

Conseillère en Formation
Continue au CAFOC
d'Amiens

“ Mon défi : faire vivre le parcours e-learning Handicap

Pouvez-vous vous présenter ?

Je pilote le plan de développement des compétences (PDC) de la Région Académique des Hauts-de-France avec une équipe engagée et je suis également responsable du Titre Professionnel Formateur professionnel d'Adultes. Passionnée par l'inclusion et l'accessibilité pédagogique, je m'intéresse particulièrement aux sujets comme l'illettrisme, le handicap et l'insertion.

Quelles ont été les principales motivations derrière le développement de ce module e-learning ?

À mon arrivée au CAFOC il y a 12 ans, j'ai investi le sujet du handicap, peu structuré à l'époque. Avec mes collègues, nous avons créé la première lettre de mission du référent handicap en 2014. L'accompagnement des apprenants en situation de handicap reste un enjeu majeur de l'inclusion en formation. Depuis, l'Agefiph et la région académique des Hauts-de-France ont apporté des ressources précieuses pour les référents handicap.

Le module en ligne lancé en 2024 répond aux besoins des équipes pédagogiques, avec pour objectif de renforcer leur confiance et leurs compétences dans l'accueil des apprenants en situation de handicap. C'est une mission partagée pour sécuriser les parcours de formation et favoriser la réussite de tous. L'inclusion est une responsabilité collective, au cœur de notre mission de service public, n'est-ce pas ?

Quels objectifs spécifiques visiez-vous avec ce module e-learning ?

Ce module vise à aider à la compréhension du contexte global du champ du handicap et au repérage des acteurs internes et externes œuvrant sur ce champ. Il vise aussi à donner les premiers éléments de réflexions pédagogiques.

Les collègues en ayant déjà bénéficié sont tous satisfaits. Ce module les rassure, répond à quelques questions, encourage d'autres. J'insiste surtout sur le fait que le handicap en formation est un sujet partagé.

Comment avez-vous sélectionné les contenus à inclure dans ce module ?

Le contenu de ce module est construit en utilisant des ressources nationales. En effet, les CAFOC travaillent ensemble ! Chacun crée des documents pour les mutualiser ensuite. J'ai donc pioché des supports selon l'orientation que je souhaitais donner au module.

Quels ont été les principaux défis rencontrés lors de la mise en place du module e-learning ?

Mon premier défi a été de me replonger dans la création d'un parcours sur e-greta-cfa, avec l'aide précieuse des experts FOAD du réseau de la Région Académique. Le principal défi pédagogique était de rendre les informations accessibles sans surcharger le parcours, tout en maintenant un bon alignement pédagogique. Un autre défi était d'encourager une approche réflexive pour rendre le parcours plus formateur. Enfin, le plus grand défi reste de faire vivre ce parcours, en fonction des choix et stratégies de notre réseau.

Comment avez-vous assuré l'accessibilité du module pour tous les utilisateurs, y compris ceux en situation de handicap ?

Voilà une excellente question ! Dès l'inscription, j'encourage mes collègues à indiquer s'ils sont en situation de handicap et à me faire part de leurs besoins spécifiques en termes d'aménagements. Par ailleurs, ce module inclut de nombreux supports oraux. Il est vrai qu'il pourrait bénéficier d'améliorations pour renforcer l'accessibilité. À ce jour, je n'ai toutefois reçu aucun retour signalant une inadéquation de l'organisation du module pour les participants concernés. L'accessibilité est un enjeu central dans nos métiers : il ne suffit pas de créer des ressources, il est essentiel qu'elles soient compréhensibles et accessibles à tous. D'ailleurs, je proposerai prochainement deux nouveaux modules qui s'inscrivent dans cette démarche.

Quelles stratégies avez-vous utilisées pour encourager les participants à suivre le module ?

Le lien avec les collègues est essentiel, j'évoque souvent ce module lors de nos échanges. Il a aussi été présenté aux directions de notre réseau. De plus, l'assistante de formation envoie régulièrement des rappels par mail sur ce sujet.

Comment envisagez-vous l'évolution de la formation e-learning sur le handicap dans les prochaines années ?

Je prévois de développer un niveau 2 pour aller plus loin dans le parcours. Bientôt, nous proposerons un module en présentiel sur l'accessibilité numérique, animé par des experts. Ces formations permettent de rendre le numérique plus accessible, notamment pour ceux en difficulté avec la lecture ou l'écriture. Enfin, un webinaire inédit sur les moyens de compensation est à venir, avec des contenus intéressants à découvrir ! ■

Respon- sabilité

" Des engagements responsables "

Dans un monde en transformation, la responsabilité des acteurs de la formation professionnelle ne se limite pas à transmettre des compétences techniques.

Elle s'inscrit dans une démarche plus large, qui prend en compte les enjeux sociétaux, environnementaux et éthiques. Cette section explore les engagements et les pratiques qui contribuent à une formation professionnelle durable, inclusive et en phase avec les aspirations du monde contemporain.

Le développement durable, tout d'abord, s'impose comme une priorité incontournable. À travers ses finalités – économiques, sociales et environnementales –, il redéfinit les objectifs des systèmes de formation et inspire des pratiques pédagogiques adaptées aux grands défis de notre époque.

La responsabilité sociale, ensuite, se traduit par des actions concrètes qui favorisent l'inclusion, l'égalité des chances et le bien-être des apprenants. Il s'agit d'aller au-delà des obligations légales pour créer un cadre où chacun peut trouver sa place et s'épanouir.

De même, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) incite les organismes de formation à réfléchir à leurs impacts globaux, en intégrant des pratiques éthiques et durables dans leur fonctionnement quotidien. Ce modèle de gestion inspire de nouvelles façons de concevoir la formation, en lien étroit avec les besoins des entreprises engagées dans cette démarche.

Enfin, le dialogue est essentiel pour avancer collectivement. Lors d'un temps d'échange organisé avec les formateurs du réseau, des idées, des retours d'expérience et des perspectives ont émergé, enrichissant ainsi la réflexion commune autour de ces enjeux.

À travers ces articles, nous mettons en lumière des initiatives et des pratiques qui placent la responsabilité au cœur des projets de formation, pour un impact durable à l'échelle des territoires et au-delà.



Les finalités du développement durable

Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), Responsabilité Sociale des Organisations (RSO), Développement durable (DD), éthique... des termes que l'on entend souvent mais qui manquent de clarté.

Comment le développement durable est-il interprété, comment a-t-il évolué, où en sommes-nous aujourd'hui au sein de notre réseau ?

Un diagnostic en interne indispensable

Porteur de valeurs et de missions au service de l'intérêt collectif, notre réseau répond depuis toujours aux défis de demain et s'engage dans le sens d'une amélioration continue en matière de développement durable.

Une enquête en interne sur la perception du développement durable effectuée en 2023 a révélé que 84,7% expriment une grande importance et une urgence à agir démontrant

notre préoccupation citoyenne liée à la notion de développement durable avec une prédominance notable du volet environnemental en écho aux interrogations d'actualités telles que le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau.

Développement durable, vers une définition commune et partagée

Le terme de développement durable défini dans le rapport Brundtland* de 1987 a rapidement pris de l'importance face à la multiplication de crises écologiques et de leurs conséquences sur les sociétés humaines.

Développement durable vient du rapprochement de deux mots. Par développement on entend

l'amélioration des performances d'une société, le terme durable caractérise quant à lui ce qui tient dans la durée, qui est stable et résistant.

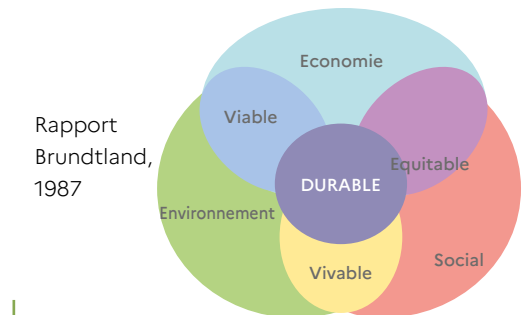
Le développement durable est donc un mode de développement tout à la fois soutenable sur le plan écologique, générateur de progrès social et porteur d'émancipation humaine, démocratique et citoyenne.

Cette définition qui dépasse très largement le cadre environnemental est portée au sein du réseau par les référents développement durable de la région académique pour une vision commune et partagée qui intègre les enjeux du développement durable tout en respectant les réflexions et les initiatives menées à l'échelle locale.

Le développement durable et ses enjeux : 3 piliers essentiels et 5 finalités

- > L'efficacité économique pour une gestion saine des activités humaines sans préjudice pour l'Homme et l'environnement.
- > La qualité des activités humaines pour limiter les impacts environnementaux, préserver les écosystèmes et les ressources naturelles à long terme.
- > L'équité sociale pour un accès aux ressources et services de base, réduire les inégalités et maintenir la cohésion sociale.

« Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ».



Les 5 finalités du développement durable

- > Lutte contre le changement climatique et protection de l'atmosphère
- > Préservation de la biodiversité, protection des milieux et des ressources
- > Épanouissement de tous les êtres humains
- > Cohésion sociale et solidarité entre territoires et entre générations
- > Dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsables

Une intégration multiforme et pragmatique des préoccupations économiques, sociales, sociétales et environnementales

L'enquête souligne l'existence de politiques de responsabilité sociale et sociétale engagées avec de nombreuses initiatives qui déclinent les objectifs de développement durable vers un mode de fonctionnement plus durable, éthique et moral.

Ces implications multiformes prennent en compte l'impact environnemental et économique de nos activités en y associant les préoccupations humaines, sociales dans une logique d'ancrage territorial : réduction de la consommation d'eau et d'énergie, collecte et recyclage des déchets, actions de sensibilisation à la sobriété numérique, gestion durable et responsable des achats, collaboration avec des fournisseurs solidaires, réflexions autour de plans mobilité, politique QVCT propice à la réussite, à la performance et à la motivation.

Le réseau souhaite désormais harmoniser ses pratiques pour atteindre collégialement les ambitions de sa feuille de route dans le cadre de l'Agenda 2030. ■

Retrouvez les résultats de notre enquête



Un Réseau investi

Le réseau de la formation professionnelle s'investit pleinement dans la responsabilité sociétale, en adoptant ses principes et en les appliquant au quotidien dans ses activités.

Historique :

La démarche est relativement récente : en 2013, le ministère de l'Éducation nationale a lancé une feuille de route RSE pour tous les établissements d'enseignement. Cette feuille de route établit les priorités et les objectifs en matière de RSE, tels que la lutte contre les discriminations, la promotion du développement durable et la mise en place d'une gouvernance responsable.

Il a fallu quelques années, de 2015 à 2021, pour que le réseau se mobilise et mette en œuvre des actions concrètes, comme une offre de formation adaptée et accessible à tous, en réponse aux enjeux économiques, environnementaux et sociétaux. Aujourd'hui, la RSE est intégrée au cœur de la stratégie globale du réseau et progresse de manière constante chaque année.

Cet engagement se manifeste de plusieurs façons :

Une formation inclusive et accessible pour tous :

- > le réseau de la formation professionnelle adapte son offre aux besoins des publics les plus vulnérables, tels que les demandeurs d'emploi, les personnes en situation de handicap, les personnes en situation d'illettrisme, allophones, ou issues de milieux défavorisés.
- > des dispositifs d'accompagnement spécifiques, comme la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et les bilans de compétences, sont mis en place pour faciliter l'accès aux formations et assurer la réussite des parcours.
- > le réseau collabore également avec les acteurs locaux pour favoriser l'insertion professionnelle des apprenants, en participant à des projets d'intérêt général et en répondant aux besoins de compétences et métiers en tension dans le territoire.
- > enfin, il s'engage à offrir à ses salariés un environnement de travail sain et sécurisé, en investissant dans le développement de leurs compétences par la formation.

Un engagement en faveur du développement durable

- > le réseau intègre les enjeux du développement durable dans ses formations, sensibilisant les apprenants aux problématiques environnementales et sociales.
- > il œuvre pour réduire son impact environnemental en optimisant la gestion des ressources, adoptant des pratiques écoresponsables, et favorisant l'utilisation de supports pédagogiques numériques tout en limitant les impressions papier.
- > le réseau soutient également les déplacements durables en participant à la prise en charge des abonnements de transports en commun et en offrant une compensation forfaitaire aux personnels utilisant des modes de transport doux.

Le réseau a établi des partenariats à l'échelle nationale et inter académique, notamment en rejoignant les groupes Inter académiques du Grand Est (IAGE). Ces collaborations permettent de répondre de manière concertée et harmonisée aux besoins communs en formation, ainsi qu'aux problématiques spécifiques liées à la formation à distance, à la qualité, à l'apprentissage et aux ressources humaines.

Pourquoi cet engagement est-il important ?

L'engagement du réseau en matière de responsabilité sociétale revêt une grande importance pour plusieurs raisons :

- > il contribue à construire une société plus équitable et durable.
- > il améliore l'image et la réputation du réseau auprès de ses publics et partenaires.
- > il optimise la performance économique du réseau en réduisant les coûts et en augmentant la satisfaction des clients.
- > il motive et implique les collaborateurs en donnant davantage de sens à leur travail.

Ainsi, l'engagement du réseau dans la Région Académique des Hauts-de-France en matière de responsabilité sociétale se distingue par son dynamisme et son évolution constante. L'adoption des principes de la RSE témoigne d'un véritable engagement quotidien en faveur de la responsabilité sociétale. Cet engagement joue un rôle crucial dans l'amélioration des conditions de vie des habitants de la région, des personnels impliqués dans le réseau, ainsi que notamment la performance des GRETA, des CFA académiques et des GIP d'Amiens et de Lille. ■

Responsabilité sociétale on vous en dit plus



Françoise LANTOINE

Conseillère en Formation Continue
GRETA Aisne

Dans cette interview Françoise LANTOINE aborde les défis auxquels nous sommes confrontés dans le contexte actuel, ainsi que l'urgence d'agir et propose des actions concrètes.

“Vers une harmonisation de la responsabilité sociétale des organisations dans notre réseau

Vous êtes référente RSO Développement durable, pourquoi avoir choisi cette mission ?

Cette mission, je l'ai choisie d'abord par conviction, celle que le développement durable est un levier de création de valeur et de croissance, dont l'influence va croître dans toutes nos activités avec de nouvelles opportunités pour nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs et les lieux où nous exerçons nos activités.

Ensuite par goût pour la polyvalence car le développement durable englobe aussi bien les questions environnementales, sociales et de gouvernance, que celles de la transition vers une économie neutre en carbone en passant par les droits de l'homme, l'inclusion, la diversité et la qualité de vie au travail.

Enfin pour donner une nouvelle dimension à notre engagement et accompagner au sein des territoires les valeurs de progrès social, de solidarité et de responsabilité qui sont au cœur de nos missions de service public.

Et alors, concrètement comment avez-vous investi vos missions ?

C'est d'abord un travail d'observation, d'échanges qu'il faut initier avec la collaboration de tous, c'est à dire les clients, les instances de gouvernance, les collaborateurs, les partenaires.

S'emparer du domaine, être curieuse, observer les évolutions sociétales, sociales, rencontrer des spécialistes, parcourir les réglementations, les normes et les référentiels existants. Les entreprises sont de plus en plus impactées avec une exigence accrue en matière de compétences.

L'Europe et la France durcissent leurs politiques dans le but de limiter le réchauffement climatique et ses impacts. Cela passe par des pratiques vertueuses de tous.

Connaître, analyser et partager l'état d'avancée de nos organisations dans les principes de développement durable en interne pour construire la feuille de route RSO que nous déclinons depuis 2022.

Vous pouvez nous en dire plus ? Quels sont les challenges de votre feuille de route ?

L'enjeu principal est de taille, il s'agit d'impulser un caractère fédérateur des consciences en matière de

développement durable tout en permettant aux différentes structures de valoriser leurs propres initiatives.

C'est un travail de longue haleine car on peut se retrouver face à des personnes qui n'ont pas le même niveau d'engagement, la même conscience des enjeux ni la même envie d'avancer. Donc il faut comprendre pourquoi et sur cette base trouver les premiers pas, parler le même langage et irriguer le développement durable en continu pour adopter un système de référentiel commun des actions de RSO.

Un vrai défi !

Pouvez-vous nous présenter rapidement une ou deux actions concrètes lancées récemment ?

Le colloque des éco transitions

Ce premier événement régional dédié au développement durable pour une journée fut l'occasion de participer à des présentations, à des tables rondes animées par des experts du domaine, d'être inspirés par des expositions et des forums ouverts pour explorer les moyens concrets d'intégrer le développement durable dans nos pratiques.

La création de notre landing page RSO/ DD

Je n'en dirai pas plus, allez voir !

Suivez le lien



Un dernier message à faire passer ?

La RSO est aujourd'hui un sujet incontournable, peu importe la taille de l'entreprise ou le secteur dans lequel elle évolue et travaille, elle est un véritable outil d'innovation et de performance.

Agir de manière durable est un engagement collectif, multidimensionnel. Nous sommes tous acteurs, chacun à notre niveau en intégrant le DD dans toutes nos activités quotidiennes grâce à notre engagement, à notre manière de communiquer, tout en faisant preuve d'empathie pour comprendre comment avancer ensemble dans le respect de chacun. ■

Rencontres et échanges



En juillet 2024 l'équipe du CAFOC s'est mobilisée pour proposer des ateliers autour de la thématique "Numérisons-nous !", reflétant l'importance croissante du numérique dans le domaine de la formation.

Le CAFOC a renoué avec sa tradition de "la journée des formateurs", interrompue depuis la période COVID. Plus de quarante formateurs et coordonnateurs pédagogiques des GRETA de notre région académique se sont réunis dans les locaux du GIP Forinval à Amiens.

Dès l'ouverture de cette journée, M. Lorthioir, Délégué Régional à La Formation Continue, a salué « l'engagement des équipes pédagogiques des GRETA ». Il a rappelé que « notre réseau se doit de montrer qu'il est bien présent en matière d'innovation pédagogique et numérique. L'enjeu est important : répondre aux attentes des publics d'apprenants d'aujourd'hui, mais aussi aux exigences des marchés actuels et futurs ».

Une journée de réflexion et de partage

Sabrina Aubert, en charge du Plan de Développement des Compétences du CAFOC, rappelle que « l'équipe est à l'écoute des besoins en formation des collègues. Au-delà de l'aspect convivial cette journée des formateurs contribue à l'alimentation d'une réflexion collégiale sur le développement des compétences ».

Les moments informels, tels que le petit déjeuner d'accueil et le repas du midi offert par le GIP Forinval, ont également été des occasions d'échanges privilégiés entre des collègues du réseau qui ont rarement l'opportunité de se rencontrer.

Escape-game numérique

Cet atelier a enthousiasmé les participants. « Les trois équipes de joueurs ont apprécié l'ambiance du jeu et la communication pour mettre en commun les indices collectés au service de la résolution d'énigmes », témoigne **Norbert Pisson**, en charge du pôle FOAD du CAFOC.

« En plus de l'aspect ludique indéniable, les formateurs et coordonnateurs ont entrevu les possibles réinvestissements pédagogiques, notamment pour créer de la cohésion de groupe et favoriser les interactions en début de formation. »

Intelligence Artificielle

Christophe Vaillon, ingénieur pédagogique qui a animé l'atelier "l'Intelligence Artificielle en formation", témoigne : "l'atelier a été l'occasion pour les participants de démystifier les outils de l'IA générative et d'appréhender ses usages en formation".

Il ajoute : « beaucoup ont véritablement découvert l'IA et ont montré un intérêt pour poursuivre leur montée

“ Une journée rythmée par divers ateliers

- > Communication via les réseaux sociaux
- > Nouvelle version de la plateforme e-greta-cfa
- > Usage des outils de l'Intelligence Artificielle en formation
- > Echange de pratiques pédagogiques
- > Escape-game numérique

en compétences en suivant une formation plus complète et opérationnelle par la suite.

D'ailleurs, je proposerai très prochainement un premier module Introduction à l'usage des IA génératives aux acteurs de notre réseau. » ■

Partena- riat

"L'union des forces pour des formations ambitieuses"

Dans un monde professionnel en mutation, le partenariat s'impose comme un levier essentiel pour développer des formations adaptées aux besoins des territoires et des individus.

Collaborer, partager et co-construire sont autant de démarches qui permettent d'innover et d'apporter des réponses concrètes aux enjeux de l'emploi et des compétences. Cette section met en lumière plusieurs initiatives partenariales clés dans les Hauts-de-France, où les synergies entre acteurs publics, privés et académiques sont au cœur de la dynamique régionale.

Tout d'abord, le partenariat entre les GRETA et GIP et France Travail illustre la convergence des missions pour favoriser l'insertion professionnelle et accompagner les publics vers des parcours adaptés. En unissant leurs forces, ces acteurs proposent des solutions concrètes et efficaces pour répondre aux besoins de qualification.

Ouverture interacadémique

L'ouverture vers les autres académies est également un axe fort de développement. En collaborant pour la formation des Conseillers en Formation stagiaires, les académies partagent leurs expertises et renforcent les compétences de ces professionnels clés.

Diversification de l'institut de formation des aides soignants

Un focus particulier est consacré à l'IFRA3S, un acteur de référence dans la recherche et la formation en santé, sécurité et développement durable. Ce centre illustre l'impact positif des partenariats entre institutions de formation et experts sectoriels pour anticiper les besoins futurs.

Collaboration entreprise

Enfin, la collaboration avec l'entreprise VERKOR, spécialisée dans les batteries de nouvelle génération, témoigne de la capacité des acteurs régionaux à s'aligner sur des secteurs d'avenir. Ce partenariat ambitieux pour développer des formations techniques répond aux enjeux industriels et environnementaux tout en préparant les talents de demain.

À travers ces exemples, cette section souligne combien le partenariat est au cœur de la réussite collective. En conjuguant les expertises et les ambitions, ces collaborations dessinent une formation professionnelle résolument tournée vers l'excellence et l'innovation.



**Isabelle Kempeneers
Schmieszek**

Directrice de l'agence
France Travail d'Haubourdin

France Travail, tourné vers l'avenir



Avec les nouvelles technologies, l'industrie se modernise. De nouveaux métiers, tournés vers l'innovation et les technologies numériques, apparaissent et, avec eux, de nouvelles compétences. L'industrie recrute, les emplois restent nombreux.

Pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre rôle au sein de France Travail ?

Je suis Isabelle Kempeneers Schmieszek, directrice de l'agence France Travail d'Haubourdin, dans la métropole lilloise.

Avec mon homologue de l'agence de Seclin, je porte la stratégie développée pour le secteur de l'industrie. Elle concerne les 17 agences des bassins de Lille et du Versant Nord Est.

Pourquoi est-on passé récemment de Pôle Emploi à France Travail ? Quel est le rôle de France Travail ?

Au 1^{er} janvier 2024, Pôle Emploi est devenu France Travail. Cette réforme n'est pas seulement un changement de nom, mais une véritable transformation pour notre établissement : il s'agit d'une coopération renforcée et inédite entre tous les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion pour mieux accompagner les personnes, les entreprises et les territoires. L'objectif de cette coopération renforcée est de veiller à ce que toutes les personnes ayant besoin d'un emploi bénéficient d'un accompagnement adapté tout au long de leur parcours vers l'emploi et toutes les entreprises ayant des besoins de recrutement soient accompagnées.

En collaboration avec les GRETA

Comment décririez-vous la collaboration entre France Travail et le réseau de la formation professionnelle des Hauts-de-France (GRETA-CFA, DAVA, GIP) ?

Trois adjectifs me viennent à l'esprit pour qualifier notre collaboration : engagée, constructive, et chaleureuse.

Engagée, car elle se vit au quotidien entre les conseillers France Travail, les conseillers en formation continue, les chargés d'insertion ou encore les directeurs délégués aux formations du GRETA. La circulation de l'information se veut la plus fluide possible et la mobilisation de chacun permanente.

Constructive, parce que toutes les situations, même les plus tendues, sont traitées dans une volonté continue de recherche de solutions, y compris pour mettre en place des opérations innovantes.

Et chaleureuse, parce que les échanges se déroulent toujours dans une ambiance conviviale (voire gourmande) et qu'on regarde tous dans le même sens, celui du retour à l'emploi pour le bénéficiaire.

Impact et Bénéfices

Pouvez-vous partager quelques succès ou résultats concrets issus de cette collaboration ?

Le parcours découverte métier Technicien de maintenance, imaginé avec Marion CRETON, a été lancé à la Halle de l'emploi le 6 décembre dernier.

Au travers d'une exposition consacrée à l'industrie, une centaine de personnes de tous horizons ont découvert les métiers et formations du domaine de l'industrie. Les personnes intéressées ont ensuite visité des plateaux techniques et une entreprise du secteur avant une entrée en formation. Cette action multi partenariale a contribué à la sécurisation du parcours de 11 personnes. A ce jour, 9 sont en cours de formation TP Maintenance Industrielle au lycée Les Hauts de Flandre à Seclin.

On peut également citer les jobdatings organisés pour les sortants de formation, la réussite des recrutements pour les personnels de sécurité pour les JO 2024, et j'en oublie certainement beaucoup d'autres.

Comment cette synergie entre France Travail et le réseau de la formation professionnelle des Hauts-de-France (GRETA-CFA, DAVA, GIP) contribue-t-elle à l'amélioration de l'employabilité ?

Cette synergie découle d'un constat simple : Nous avons des offres d'emploi à proposer à nos publics et pas forcément les profils déjà qualifiés en face. Nous devons donner l'envie de se former puis de travailler dans les secteurs en tension du territoire. On joue ainsi notre rôle d'intermédiation entre l'offre et la demande et on contribue à diminuer les tensions de recrutement de notre territoire.

Partenariats et Réseau

En quoi les partenariats sont-ils essentiels pour atteindre vos objectifs ?

Aujourd'hui, il est essentiel d'aller au plus près des publics pour les sensibiliser, les encourager à se former et les mettre en relation avec les recruteurs. C'est l'affaire de tous et c'est grâce à nos complémentarités que nous réussissons à atteindre le plein emploi.

Quelles innovations ou nouvelles approches avez-vous mises en place récemment grâce à ce partenariat ?

De plus en plus, on fait différemment. Les méthodes classiques de repérage du public ne fonctionnent plus. Il faut attirer autrement (donner à voir pour donner envie), former autrement (donner à faire pour augmenter l'employabilité) et recruter autrement (donner des opportunités pour recruter au plus tôt).

Quel message souhaitez-vous adresser aux membres du réseau de la formation professionnelle des Hauts-de-France (GRETA-CFA, DAVA, GIP) ?

On a beaucoup échangé sur le "aller vers", j'ai envie de conclure en vous disant " venez vers nous". Nos agences vous sont grandes ouvertes. ■

S'adapter en valorisant les compétences

En collaboration avec l'entreprise VERKOR, notre réseau a relevé le défi de créer un diplôme sur-mesure, répondant aux besoins spécifiques de l'industrie des batteries électriques.

Le bassin Dunkerquois connaît une réindustrialisation avec l'arrivée de nouvelles entreprises et la promesse d'une création conséquente d'emplois d'ici 2035 : 20 000 emplois directs et indirects sont prévus créant une situation inédite pour ce territoire.

L'Education Nationale doit pouvoir offrir des formations adaptées aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. C'est dans cette optique que Verkor, une entreprise pionnière dans la production de batteries électriques, a collaboré avec le GRETA Grand Littoral pour développer un diplôme sur mesure.

Zoom sur Verkor

En 2020, dans un contexte de crise sanitaire, six acteurs venus d'horizons différents se rassemblent pour créer Verkor, une start-up grenobloise, spécialisée dans la production de batteries électriques bas-carbone et durable. Aujourd'hui, l'entreprise de Grenoble compte 430 collaborateurs venant de 40 pays différents.



Les apprenants et les formateurs lors de leur visite à Verkor Grenoble en mai 2024.

L'objectif de Verkor est d'accélérer l'industrialisation à grande échelle de batteries en Europe en déployant des processus intelligents et durables dans sa première gigafactory. Verkor a choisi officiellement Dunkerque le 1^{er} février 2022 pour l'implantation de celle-ci. Ce choix d'implantation vient renforcer la « vallée de la batterie électrique » qui prend forme dans les Hauts de France.

En termes de compétences et de qualifications recherchées, Verkor a annoncé le recrutement de 1200 personnes étalé sur plusieurs années dont 800 opérateurs de production, pilotes de production et techniciens de maintenance.

Une certification adaptée

Lors d'une première rencontre en 2022 avec le lycée professionnel des Plaines du Nord et le GRETA Grand Littoral, Verkor exprime de

l'intérêt pour divers diplômes de niveaux 3 et 4. Pour répondre à cette demande, une Formation Complémentaire d'Initiative Locale (FCIL) Métiers de la Batterie/Pilotage et Maintenance des installations automatisées est donc envisagée.

Qu'en est-il du contenu ?

Un travail est alors mené avec les enseignants pour proposer un contenu adapté, il s'agit de former à des métiers existants dans un nouvel environnement 5.0.

La FCIL démarre alors en septembre 2023 avec 4 jeunes sous statut scolaire qui sont rejoints quelques semaines plus tard par 8 stagiaires en formation continue qui vont préparer le Bac professionnel Pilote de ligne de production, action déclenchée auprès du Conseil Régional des Hauts-de-France par le GRETA Grand Littoral.

Quelle flexibilité pour répondre aux besoins de l'entreprise Verkor ?

Ce sont les compétences liées au pôle maintenance et pilotage qui vont le plus évoluer grâce notamment à deux périodes pratiques effectuées par les apprenants et les formateurs sur le site de Verkor Grenoble.

Les avantages d'une réponse adaptée :

Dans un rapport de 2022 par l'Observatoire Compétences Industries sont présentés les principaux métiers émergents au sein de la filière et ceux déjà existants : pilote de ligne, conducteur d'installations et de machines. Ce rapport souligne également le très fort impact sur les compétences liées aux outils numériques et aux solutions de procédés.

Il est aussi intéressant de pointer l'analyse réalisée sur les formations recensées pour la filière des batteries : un nombre important de formations approchant les compétences requises sont recensées mais sans aucune spécialisation pour la filière.

L'implantation d'une gigafactory comme celle de Verkor a fait émerger de nouveaux besoins en compétences. Pour répondre à ces nouveaux besoins, il a été indispensable d'adapter et faire évoluer nos formations.

En se positionnant comme un acteur clé de la formation professionnelle au niveau local, le réseau des GRETA consolide son implantation et son image de marque sur le territoire. ■



Un institut à la pointe

L'Institut de formation de région académique des secteurs de la santé et du social (IFRA3S) élargit son offre de formation.

Un contexte initial ciblé

La Région Hauts-de-France est confrontée à une augmentation sans cesse croissante des personnes âgées. En effet, d'ici 2050, la population âgée de 75 ans et plus va doubler* et ces personnes dépendantes nécessiteront des soins quotidiens entraînant un besoin accru de l'hospitalisation à domicile afin de limiter les entrées en structures médicalisées.

Cette tendance entraîne un nécessaire renforcement du maillage territorial des capacités de formation des aides-soignants. Ce métier est très en tension puisqu'un besoin de recrutement de 9000 emplois d'ici à 2030 est d'ores et déjà identifié.

Une volonté politique affirmée

Tout commence en 2023, la région académique, la Région Hauts-de-France et l'Agence Régionale de Santé (ARS) s'inscrivent alors dans cette dynamique et se mobilisent. Elles créent le 1^{er} janvier, l'Institut de Formation de Région Académique des Aides-Soignants de l'Éducation nationale : l'IFRAAS.

Cet institut, en collaboration avec le GIP FCIP de Lille et le réseau des GRETA Hauts-de-France, vise à renforcer l'offre de formation régionale pour répondre aux besoins identifiés sur tous les territoires. Cette initiative, qui est un succès, a permis de former plus de 30 % d'aides-soignants supplémentaires par la voie de l'apprentissage et d'être présent sur des territoires non couverts en formation.

Une diversification de l'activité

Mais aujourd'hui une question se pose.

Comment intégrer les autres besoins en formation dans ce secteur ? Puisque l'Éducation nationale forme aussi des auxiliaires de puériculture, des infirmiers, des manipulateurs en radiologie et des professionnels du secteur de l'aide à domicile.

En conséquence, une décision majeure a été prise : dès janvier 2025, en partenariat avec la région et l'ARS, l'institut élargit son champ d'action et devient l'Institut de formation de Région Académique des Secteurs de la Santé et du Social (IFRA3S).

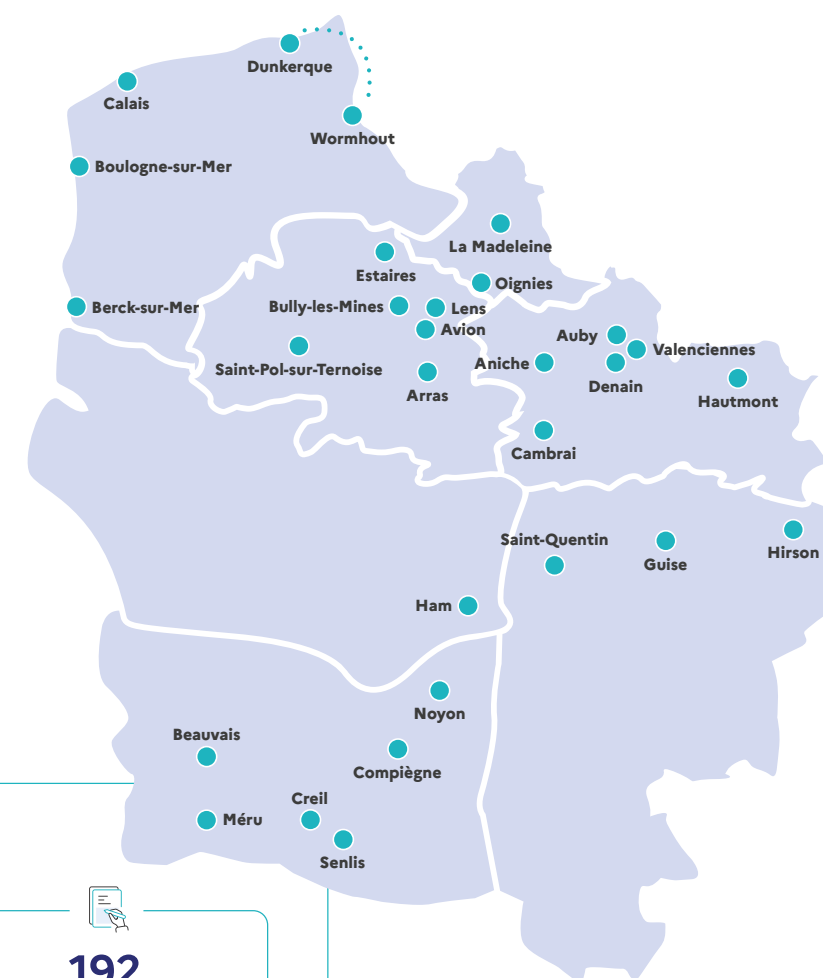
Des formations adaptées

L'IFRA3S s'adapte aux besoins de chacun en proposant une offre de formation complète et accessible sur tout le territoire. ■

**Source INSEE Projection population - rapport du CESER*

Source France Stratégie et DARES (2022) - métiers 2030. Quels métiers en 2030

IFRA3S
Hauts-de-France



À savoir



245

Élèves par année
en formation initiale
en 2023 et 2024



192

Contrats d'apprentissage
signés depuis le 1^{er} janvier 2023



+30 %

d'Aides-soignants formés par
l'Éducation nationale par année
(par rapport à 2022)



4

Implantations supplémentaires
sur le territoire depuis 2023
(Estaires - Ham - Hirson - Méru)



88 %

des apprenants ont effectué
leur formation en totalité

dont



89,80 %

Taux de réussite au diplôme
aide-soignant en 2023 et 2024



Les CAFOC du Nord-Est font évoluer la formation des conseillers

En 2016, l'académie d'Amiens rejoignait l'Inter Académique Grand Est (IAGE) pour la formation des Conseillers en Formation Continue (CFC), en année probatoire. Il s'agit d'un protocole d'accord et de coopération qui regroupe les Centres Académiques de Formation Continue des 7 académies.

Avec les responsables des parcours de professionnalisation des conseillers, nous concevons un dispositif de formation mutualisé pour tous les nouveaux collègues de nos académies. Ce dispositif complète ce qui est déjà mis en œuvre au sein de chaque région. Nous co-animons la majorité des modules, mais nous faisons également appel à des cabinets experts (en action commerciale ou en sociologie du travail par exemple).

Témoignage :

« L'intérêt de ce travail en réseau est de mettre en commun les expertises et les bonnes pratiques de chaque académie au service de tous. C'est avant tout un enrichissement mutuel » rapporte Cynthia Wolf, directrice des études du CAFOC de Strasbourg.

Ce sont 42 conseillers stagiaires (parmi lesquels 10 de la région académique Hauts-de-France) qui ont suivi près de 40 heures de formation pour 3 modules communs :

- > Identité professionnelle
- > Ingénierie de formation
- > Marketing/action commerciale.

Ce parcours de formation mutualisé les a amenés à aller à la rencontre de leurs homologues pour des regroupements aussi studieux que conviviaux, à Reims, Amiens ou même Dijon.

Chaque année, améliorer les parcours

Notre environnement professionnel est en perpétuelle évolution, et depuis quelques années, des changements majeurs ont été pris en compte par les animateurs de l'IAGE dans l'accompagnement des conseillers.

La période COVID nous a incités à développer des modules de formation à distance ou en blended-learning.

Michel Fau, responsable du CAFOC de Dijon, précise que « l'on s'appuie de plus en plus sur les voyages CAPFOM » qui sont des ressources formatives numériques développées par tous les CAFOC au national à destination des professionnels de la formation.

Mais plus récemment, c'est le nouveau référentiel d'activités des conseillers qui nous a amenés à faire évoluer quelque peu les contenus de nos animations, notamment pour notre module sur l'identité professionnelle.

Lors du bilan nous avons réaffirmé notre engagement à poursuivre l'amélioration de notre dispositif avec notamment la mise en œuvre d'un quatrième module commun, sur l'environnement juridique. ■

Magali CAMOLESE,
responsable du CAFOC d'Amiens



Myriam Matuszewski

Conseillère stagiaire (2023/2024)
GRETA Grand Littoral

« Le module Identité professionnelle, grâce à l'approche systémique, m'a permis de mieux comprendre le positionnement d'un conseiller, sa place au centre d'un écosystème interne et externe. Et entre le regroupement de septembre et celui d'avril, nous avons pu mesurer notre montée en compétences et notre appropriation du métier. »



Thomas Rochoy

Conseiller stagiaire (2023/2024)
GRETA Somme

« Les formations en IAGE, qui complètent bien notre parcours de formation en région académique, sont des moments privilégiés. Avec les collègues, on partage nos visions du métier, on se donne des conseils sur des problématiques rencontrées, on échange des ressources... On a d'ailleurs gardé des contacts à l'issue du parcours car des liens se sont tissés, ce qui est pour moi le gros point fort de cette inter-académique. »

Accompag- nement

"Des leviers au service des territoires"

Face aux défis économiques, sociaux et environnementaux d'aujourd'hui, la formation professionnelle doit sans cesse se réinventer pour répondre aux besoins des individus, des entreprises et des territoires.

Dans cette dynamique, l'accompagnement joue un rôle crucial. Il s'agit non seulement d'adapter l'offre de formation aux réalités du terrain, mais aussi de fournir aux acteurs du secteur les outils et les compétences nécessaires pour relever ces défis.

Dans cette section, nous mettons en lumière les dispositifs phares et les initiatives stratégiques qui façonnent la formation professionnelle dans les Hauts-de-France. L'enjeu de la carte des formations, par exemple, illustre combien il est essentiel de construire une offre pédagogique cohérente, capable de répondre aux attentes des secteurs économiques locaux tout en anticipant les mutations à venir.

La plan de développement des compétences

Nous abordons également le plan de développement des compétences, un dispositif fondamental pour accompagner les professionnels de l'apprentissage. Ce plan leur permet de s'adapter aux nouvelles exigences pédagogiques et aux attentes des publics qu'ils accompagnent. Former les formateurs, c'est garantir une transmission de savoirs et de savoir-faire de qualité.

Les CMQ

Les Campus des Métiers et des Qualifications des Hauts-de-France témoignent de la richesse et de l'efficacité des partenariats entre établissements scolaires, organismes de formation, entreprises et collectivités. Véritables moteurs d'innovation, ils démontrent que la mutualisation des compétences et des ressources est un levier puissant pour répondre aux enjeux de l'emploi régional.

La VAE

Enfin, l'actualité de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ouvre de nouvelles perspectives pour les salariés et les demandeurs d'emploi. Ce dispositif modernisé facilite l'accès à la qualification en valorisant l'expérience professionnelle, un enjeu clé dans un contexte où la mobilité et la transition professionnelle deviennent la norme.

L'accompagnement, dans toutes ses dimensions, est donc bien plus qu'un simple soutien : il constitue un socle sur lequel bâtir une formation professionnelle résolument tournée vers l'avenir, capable de conjuguer ambition individuelle et développement collectif.

Carte des formations : enjeu économique et sociétal



Conduire une réflexion prospective et concevoir une offre de formation répondant aux enjeux économiques et aux besoins du territoire, telle est la mission de la Région académique.

Le véritable enjeu de la carte des formations

L'élaboration de la carte des formations professionnelles initiales scolaires relève de la compétence partagée entre le Conseil régional et la Région académique. L'enjeu est de proposer des formations offrant de bonnes chances de poursuite d'études ou d'accès à l'emploi avec le double objectif de proposer à chacun un parcours de réussite et de répondre aux besoins des entreprises et de la société.

Si l'objectif du taux de transformation s'élève à 6% au niveau national, en Hauts-de-France il a été de 7% à la rentrée 2024.

Les Hauts-de-France face aux défis de la réindustrialisation et de la formation

Le renouveau économique de la Région autour de la "vallée des batteries", des gigafactories, des EPR2, (réacteur de génération 3) et du Canal Seine Nord-Europe (Canal à grand gabarit qui reliera Compiègne dans l'Oise à Aubencheul-au-Bac dans le Nord) illustre dans notre région les ambitions affichées par le Plan France relance 2030.

Une implication des acteurs locaux de l'emploi

Pour répondre aux immenses enjeux en termes de formation qu'implique ce contexte économique inédit, une nouvelle procédure de construction et d'évolution de la carte de formations de la voie professionnelle a vu le jour en juillet 2023.

Pour cela, les 3 voies de formations doivent être mobilisées en fonction de leurs spécificités et des temporalités du marché du travail. Les établissements ont travaillé sur leur offre de formation et proposé des évolutions pour les 3 années à venir en application de la nouvelle procédure pluriannuelle. De nouveaux acteurs sont désormais impliqués dans ce travail d'analyses et de diagnostics des territoires : les SPEL - Service Public de l'Emploi Local -, deviennent les Comités Locaux pour l'Emploi, et participent ainsi au dialogue sur l'enjeu emploi/formation pour apporter le regard des représentants locaux de l'économie et de l'emploi.

Le plan d'action

À l'issue de ces consultations, menées par les Délégations de la Région académique et la Région, en sa qualité de co-responsable des formations professionnelles en voie scolaire et auxquelles sont étroitement associées les corps d'inspection et les académies, un plan d'action pluriannuel est proposé à la validation des autorités régionales et au vote des élus du Conseil régional.

Les deux axes prioritaires

Définir les **filières prioritaires**, inhérentes aux secteurs d'activités en développement :

- > Transport de marchandises et de personnes
- > BTP et logistique
- > Industrie
- > Transition énergétique
- > Les services à la personne

Accompagner les évolutions : privilégier **de nouveaux diplômes ou dispositifs**.

- > Les formations en un an (CS*, FCIL*, CAP ou Bac pro)
- > Les colorations de diplômes permettront d'apporter un complément de compétences utiles à une meilleure insertion professionnelle et sociale pour des jeunes peu mobiles et attachés à leur territoire.

Le travail sur les parcours d'orientation et l'attractivité des métiers en tension

Enjeux économiques et d'insertion, innovations pédagogiques, meilleure connaissance des métiers et des formations, tels sont les chantiers à poursuivre. Dans une région marquée par les crises depuis plusieurs décennies, les opportunités d'emploi et de parcours de réussite qui s'offrent à nos élèves et apprentis exigent que l'Education nationale y prenne toute sa part. Pour garantir l'équilibre indispensable entre les ambitions des jeunes et les besoins du territoire, l'information sur les parcours et l'éventail des possibles continue.

Ce fut le cas lors de la semaine de l'industrie puisque plus de 22 000 jeunes et équipes éducatives ont été sensibilisés aux besoins du secteur, grâce à l'action de la Relation École Entreprise de la DRAFPIC* et aux nombreuses actions communes menées avec la DRAIO*. ■

*CS : Certificat de Spécialisation

*FCIL : Formation Complémentaire d'Initiative Locale

*DRAFPIC : Délégation Régionale Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue

*DRAIO : Délégation Régionale Académique d'Information et d'Orientation

Des taux d'insertion importants

70% : CAP et Bac pro Transport routier

+ de 60% : Bac pro Plastiques et composites

+ de 70% : BTS Géomètre topographe

+ de 60% : BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle

Découvrir les campus



13 Campus des Métiers et des Qualifications maillent notre territoire, 6 sont d'Excellence.

Leur rôle est d'adapter la formation aux besoins locaux en forgeant une main-d'œuvre qualifiée grâce à des partenariats solides avec les entreprises et les écoles.

Qu'est-ce qu'un Campus des métiers et des qualifications ?

Ces lieux d'innovation pédagogique regroupent des établissements d'enseignement secondaire et supérieur, des centres de formation des apprentis (CFA), ainsi que des partenaires industriels et économiques. Leur objectif est d'accompagner le développement des compétences et d'assurer une adéquation entre les qualifications des jeunes et les exigences du marché de l'emploi.

Les CMQ répondent à un cadre national, mais avec une souplesse qui leur permet de s'adapter aux spécificités locales. Ils jouent un rôle clé dans la formation de la main-d'œuvre nécessaire pour les secteurs en tension ou en mutation rapide, tels que l'industrie, la transition énergétique, le numérique, et bien d'autres domaines stratégiques pour la région des Hauts-de-France. Ces structures favorisent une approche pragmatique et territoriale.

Adapter les formations aux besoins des territoires

L'un des principaux atouts des CMQ est leur capacité à analyser les besoins spécifiques des territoires et à adapter leurs formations en conséquence.

Ils travaillent en étroite collaboration avec les acteurs économiques, les entreprises locales, les collectivités territoriales et les agences de développement pour identifier les compétences clés à développer. Ce dialogue permanent permet de créer des cursus innovants, ajustés aux évolutions technologiques et aux exigences des métiers de demain.

Dans les Hauts-de-France, par exemple, des initiatives ont été mises en place dans des secteurs tels que l'agroalimentaire, l'industrie manufacturière, et les technologies numériques. Ces secteurs, souvent en tension ou en transformation, nécessitent des compétences techniques pointues que les CMQ s'efforcent de fournir à travers des formations adaptées, incluant des diplômes spécifiques, des certifications professionnelles, et des modules de formation continue. Cette approche flexible et réactive est essentielle pour anticiper les changements rapides du marché du travail et garantir l'employabilité des apprenants.

Le rôle des partenariats avec les établissements scolaires et les entreprises

Les partenariats sont la clé de voûte du succès des CMQ. En collaborant avec les lycées professionnels, les universités, les CFA et autres institutions éducatives, les CMQ créent des synergies qui permettent d'offrir des parcours de formation cohérents et complémentaires.

Ces collaborations facilitent la mise en place de passerelles entre les différents niveaux de formation, offrant ainsi aux étudiants des opportunités pour se spécialiser ou élargir leurs compétences tout au long de leur parcours.

Les entreprises locales jouent un rôle tout aussi crucial dans cette dynamique. Elles participent activement à la co-construction des programmes de formation, apportent leur expertise du terrain et accueillent des stagiaires et des apprentis au sein de leurs structures. En investissant dans les infrastructures des CMQ, les entreprises s'assurent que les équipements et les technologies utilisés pour la formation sont à la pointe de l'innovation.

Ce lien direct avec le monde du travail permet aux apprenants de bénéficier d'une formation professionnalisante et de s'immerger rapidement dans les réalités du marché.

Les défis et perspectives d'avenir

Les CMQ doivent constamment se renouveler pour rester pertinents face à l'évolution rapide des technologies et des transformations des métiers. Le principal défi est de maintenir une adéquation entre les formations dispensées

et les besoins du marché de l'emploi. Pour cela, il est essentiel de développer de nouvelles filières axées sur les métiers émergents, notamment ceux liés aux transitions écologiques et numériques.

La prise en compte des enjeux environnementaux est un aspect de plus en plus crucial pour les CMQ. Ils doivent

encourager la formation aux métiers de la transition énergétique et favoriser l'émergence de compétences dans des domaines tels que les énergies renouvelables, la gestion des ressources naturelles, et l'économie circulaire.

L'anticipation de ces nouvelles dynamiques permettra de préparer

les apprenants aux défis du futur tout en contribuant au développement durable des territoires.

Renforcer les synergies entre les entreprises locales, les collectivités et les établissements de formation reste une priorité pour les CMQ. Il est impératif de consolider ces collaborations pour garantir une réactivité face aux évolutions économiques et sociétales.

Une implication accrue des acteurs locaux dans la définition et l'évolution des programmes permettra aux CMQ de rester des pôles d'excellence au service de l'innovation pédagogique et du développement économique régional. ■

Les Campus des Métiers et des Qualifications : compétences locales, ambitions globales



Tous formés, tous gagnants

Article écrit par



Marie-Odile DAVID BARBE

En hommage à sa mémoire

Du chef d'établissement au formateur : un plan de formation sur-mesure pour tous les acteurs de l'apprentissage.

La Région académique des Hauts-de-France a constaté la nécessité de professionnaliser les acteurs de l'apprentissage suite, notamment, à la mise en œuvre des formations par apprentissage au sein des sept GRETA. Le CAFOC d'Amiens a donc été sollicité pour déployer un plan de développement des compétences spécialisé pour les acteurs des Unités de Formation par Apprentissage et des GRETA : chefs d'établissement, DDFPT, conseillers en formation, coordonnateurs pédagogiques, formateurs, assistants.... Ce plan comporte à ce jour 14 modules tels que : le cadre juridique de l'apprentissage, les aides aux

apprentis, la pédagogie de l'alternance, le marketing et la promotion de l'apprentissage... Un 15^{ème} module est en cours de construction en partenariat avec l'ARACT (Action Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) sur la santé et la sécurité au travail des apprentis.

Le déploiement de ce plan de développement des compétences est réalisé suivant deux modèles :

- > **Des sessions à dates fixes** en présentiel au sein des GIP d'Amiens et de Lille ou à distance
- > **Des sessions à la demande** organisées au sein des établissements réalisateurs.

Quelle que soit la modalité, ces journées sont l'occasion d'échanges très riches entre les participants sur les difficultés rencontrées au quotidien, les attentes et les bonnes pratiques. ■

Depuis 2022, plus de 400 collègues ont été formés !



Clotilde Hay

Conseillère et référente apprentissage
GRETA Grand Hainaut



Arnaud Deparnay

Conseiller et référent apprentissage
GRETA Aisne

« En 2022, une session a été mise en œuvre, à l'initiative d'une conseillère en formation en charge du domaine Hôtellerie, Tourisme et Restauration et sur demande d'un établissement souhaitant se lancer dans l'apprentissage. Cela nécessitait de pouvoir répondre rapidement aux questions concernant l'aspect réglementaire et à la nécessité de former les équipes pédagogiques. La problématique d'un démarrage rapide était de fournir à l'établissement les clés d'entrée nécessaires pour un démarrage serein et sécurisé. Le CAFOC d'Amiens a organisé une session sur site à Avenas sur Helpe - au lycée Jesse de Forest - qui a réuni une dizaine de participants (Conseillers, DDFPT et formateurs).

Cette formation a apporté aux participants les bases du cadre réglementaire de l'apprentissage et a permis de répondre aux différentes interrogations. Dès 2022, l'établissement a donc constitué un groupe autonome de 12 apprentis en BTS "Métiers de l'Hôtellerie et de la Restauration". Depuis, l'offre a été élargie avec trois nouvelles formations en mixité (un niveau 4 sur 1^{ère} et terminale et un niveau 3). »

« Dès septembre 2023, j'ai suivi 4 modules du PDC apprentissage (Trois en présentiel et un en visio). N'ayant jamais organisé de formation par apprentissage, je devais m'acculturer sur cette modalité. J'ai donc participé aux sessions suivantes : introduction à l'apprentissage, marketing et promotion de l'apprentissage (module qui m'a permis d'améliorer l'entretien de mon réseau de partenaires, de mieux positionner mon offre de formation et de caler ma communication sur l'ouverture des formations), le cadre juridique de l'apprentissage. Ce dernier module est particulièrement intéressant car il est enrichi de nombreux cas pratiques, ressources documentaires et outils très utiles dans ma fonction au quotidien. Enfin le module sur le financement des structures de formation par apprentissage m'a permis d'avoir des informations précises et concrètes sur les différentes modalités de financement très utiles pour informer de manière pertinente les entreprises partenaires. Cette formation m'a également apporté des réponses concrètes à transmettre aux candidats apprentis, frais annexes par exemple. »



La VAE fait peau neuve

Les centres VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) sont des lieux qui permettent à toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut ou son niveau de diplôme, de faire reconnaître son expérience et ses compétences par l'obtention d'un diplôme.

Depuis juillet 2023, la VAE se transforme...

On vous explique tout !

VAE : Pourquoi une réforme ?

La loi portant mesures d'urgence relative au plein emploi, votée le 22 décembre 2022, instaure une transformation du dispositif de la VAE. Cette réforme découle d'expérimentations mettant l'accent sur l'accessibilité, la dématérialisation de la démarche et l'accompagnement des candidats.

L'un des objectifs est de faciliter l'entrée dans la démarche de VAE en allégeant l'étape préalable dite "de recevabilité" et en supprimant la durée légale de 1 607 heures d'expérience nécessaire. Le but est d'augmenter chaque année le nombre de parcours VAE. L'ambition est d'atteindre 100 000 parcours VAE par an d'ici 2027, contre 30 000 réalisés avant cette loi, ce qui représente un véritable challenge.

Un nouveau service public : France VAE

En juillet 2023, une nouvelle plateforme appelée « France VAE » voit le jour.

- > La liste des diplômes accessibles via le portail France VAE est régulièrement mise à jour en fonction des besoins en compétences du territoire national.
- > Cette plateforme permet aux candidats de suivre leurs démarches, de constituer et de visualiser l'avancement de leur dossier.

Pour les professionnels de la VAE, les choses évoluent

également. Ils deviennent des Architectes Accompagnateurs de Parcours (AAP). Ainsi, le candidat identifie désormais un AAP dès le dépôt de sa candidature sur la plateforme.

Ensemble, ils coconstruisent le parcours et, sous réserve de l'obtention de la recevabilité, l'AAP suit le parcours du candidat.

Sous réserve des évolutions du contexte législatif au 8 juillet 2024.

“ Les DAVA engagés dans la mise en œuvre de la réforme de la VAE ”

Le DAVA : quel rôle ?

Les DAVA (Dispositifs Académiques de Validation des Acquis) Amiens-Lille font partie du réseau des 30 DAVA sur le territoire national.

Ils promeuvent la VAE, informent sur le dispositif, conseillent et accompagnent les candidats et les

entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de VAE.

Enfin ils notifient la recevabilité des diplômes, du CAP au BTS, du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, étape préalable nécessaire à la démarche.

Engagés dans la mise en œuvre de la réforme de la VAE lancée en juillet 2023, les DAVA sont référencés sur le portail France VAE, à la fois en tant qu'Architectes Accompagnateurs de Parcours et certificateurs.

En collaboration avec le réseau des GRETA Hauts-de-France, les candidats bénéficient de l'offre de service en saisissant "DAVA" dans le moteur de recherche AAP du portail France VAE. ■

Et enfin :
tendances
et prospec-
tives



Un duo gagnant

QUALIOPI et EDUFORM

L'excellence au service de la formation par apprentissage sur Amiens.



« Seul, on va plus vite ; ensemble, on va plus loin »

" La confiance n'exclut pas le contrôle "

Afin d'améliorer continuellement la qualité de ses formations, le GIP FORINVAL met en place un dispositif d'audit interne. Des auditeurs internes qualifiés évaluent régulièrement les actions réalisées, permettant ainsi d'identifier les bonnes pratiques et les axes d'amélioration. Ces audits, au nombre de 25 en 2023-2024, constituent un élément clé de la démarche d'amélioration continue.

Vers une promotion de l'accompagnement

En étroite collaboration avec les établissements, le CFA et le service qualité du GIP FORINVAL ont mis en place un dispositif d'accompagnement personnalisé. Des visioconférences régulières permettent de partager les bonnes pratiques et de préparer au mieux les audits EDUFORM. Cette approche collaborative vise à améliorer continuellement la qualité des formations.

L'évolution des attentes de nos partenaires souligne l'importance cruciale de la qualité. Conscient de cet enjeu, le GIP FORINVAL mise sur une collaboration renforcée entre les différentes structures pour accompagner la croissance de l'apprentissage et répondre aux besoins de tous. ■

Le CFA académique d'Amiens, c'est :

- > **9 agents** travaillant pour le compte du GIP
- > **+ de 350 formations**
- > Près de **1 800 apprentis**, répartis au sein de :
- > **30 Unités** de Formation d'Apprentis (UFA)
- > **3 GRETA**

Depuis 2021, au GIP FORINVAL d'Amiens, les actions de formation par apprentissage sont gérées par le Centre de Formation des Apprentis (CFA).

Pour répondre aux exigences légales et garantir la qualité de ses formations, le GIP FORINVAL/CFA académique d'Amiens est certifié QUALIOPI et EDUFORM. EDUFORM, label plus spécifique à l'Éducation nationale, va au-delà de QUALIOPI en renforçant les exigences en matière de qualité et de valeurs. Ces certifications sont indispensables pour bénéficier de financements publics et ainsi continuer à proposer une offre de formation diversifiée et de qualité.

Processus de certification

Le label EDUFORM est attribué par le ministère de l'Éducation nationale, sur proposition d'une commission nationale, après un audit réalisé par des experts indépendants. Ce label, valable trois ans, atteste de la conformité de la structure aux exigences du référentiel. Pour le conserver, des audits de surveillance sont

effectués régulièrement. Au terme de trois ans, un audit approfondi de renouvellement permet de décider si la labélisation est maintenue.

La qualité au quotidien

Les audits, en plus d'assurer la conformité, fournissent des pistes d'amélioration précieuses. Le GIP FORINVAL, conscient de cet enjeu, a renforcé son engagement en matière de qualité. La création d'un poste dédié en 2023 traduit cette volonté. Grâce à cette démarche, nous visons à :

- > Satisfaire toutes les parties prenantes
- > Accompagner au mieux les bénéficiaires tout au long de leur parcours
- > Améliorer continuellement la qualité de nos prestations

- > Promouvoir les valeurs de l'Éducation nationale
- > Mobiliser et fédérer les équipes autour d'objectifs communs
- > Favoriser la réactivité et la professionnalisation des intervenants

Focus : Qualité et apprentissage

Pour répondre aux exigences EDUFORM, le CFA académique d'Amiens, porté par le GIP FORINVAL, dispose d'une organisation solide. Une équipe dédiée, composée d'un responsable, de coordonnateurs et d'une cellule administrative, travaille en étroite collaboration avec les UFA et les GRETA. Grâce à ces échanges et à un engagement commun, le CFA garantit la qualité de ses formations par apprentissage.



Qualité : un levier pour la formation de demain

Michael Racine, référent qualité en Région Académique nous trace l'histoire des labélisations au sein du réseau de la formation professionnelle.

Pourriez-vous nous expliquer comment s'est mise en place la démarche qualité au sein du réseau au fil des décennies ?

La démarche qualité a commencé à se structurer dès 1986 dans les GRETA. Nous avons d'abord élaboré des référentiels pour organiser et valoriser les organisations, comme le Centre Permanent d'Éducation Nationale et les Ateliers de Pédagogie Personnalisée. Ces initiatives visaient à offrir un cadre stable et cohérent, mais il faut reconnaître que cette culture qualité, bien qu'adoptée par des spécialistes, n'était pas encore suffisamment partagée au sein de toutes les équipes.

Comment cette démarche a-t-elle évolué après les années 2000, notamment avec l'apparition de normes spécifiques ?

La démarche a pris un nouveau tournant avec la création de la "Norme qualité Éducation nationale en formation d'adultes". Cette norme, accompagnée des labels GRETA Plus et DAVA+, a permis une meilleure reconnaissance institutionnelle. Jusqu'alors, l'amélioration de la qualité au sein des GRETA et des DAVA reposait sur le volontariat. Mais avec ces labels, nous avons structuré la démarche, ce qui a aidé à nous professionnaliser.

La collaboration avec l'AFNOR en 2009 a également joué un rôle crucial dans cette évolution.

Pouvez-vous nous en dire plus ?

Nous avons collaboré avec l'AFNOR pour réviser et moderniser nos référentiels. Ce partenariat a abouti à la transformation de ces référentiels en guides de bonnes pratiques, intégrés à la bibliothèque de l'AFNOR. Cela a permis de rendre plus lisible notre approche, notamment en se valorisant des solutions "sur mesure". Cela a également renforcé la reconnaissance institutionnelle de nos démarches auprès des acteurs publics et privés.

En 2016, la création du label EDUFORM a marqué un jalon important. Pouvez-vous expliquer en quoi cela a transformé la démarche qualité ?

La création d'EDUFORM a effectivement été un moment clé. Nous avons fusionné deux référentiels pour créer un cadre commun à tous les acteurs de la formation professionnelle au sein des GRETA et des DAVA. Cela nous a permis de mieux répondre aux besoins des apprenants et des entreprises, tout en garantissant une démarche qualité homogène.

Avec l'apparition du Référentiel National Qualité (RNQ), comment EDUFORM a-t-il évolué pour se conformer à cette nouvelle réglementation ?

L'apparition du Référentiel National Qualité (RNQ) a effectivement eu un impact significatif sur la démarche qualité de tous les organismes de formation en France. EDUFORM a rapidement intégré les exigences du RNQ pour garantir la conformité des pratiques des GRETA et des autres structures labellisées. Nous avons lancé la version 2 d'EDUFORM, qui répond aux six critères et aux 32 indicateurs de qualité définis par le RNQ.

Pour rappel, le RNQ (Qualiopi) impose aux organismes de formation de prouver la qualité de leurs prestations à travers des critères précis tels que l'identification des objectifs de formation, l'adaptation des dispositifs d'accueil, la qualification des formateurs ou encore la prise en compte des retours des apprenants. L'un des atouts d'EDUFORM est qu'il anticipe ces exigences, facilitant ainsi la mise en conformité avec la législation en vigueur. De plus, ce dernier va même au-delà avec un référentiel qui comporte 44 indicateurs ce qui permet de prendre en compte les spécificités de notre Réseau.

Comment cela se traduit-il concrètement pour le réseau de la formation professionnelle ?

Pour les organismes labellisés EDUFORM, cela signifie qu'ils doivent désormais intégrer les exigences Qualiopi

dans leurs pratiques quotidiennes. Cela couvre des aspects tels que l'individualisation des parcours, la mise en place d'outils de suivi et d'évaluation, ainsi que l'accent mis sur l'amélioration continue. Au niveau National, 490 auditeurs sont répartis sur tout le territoire, dont 126 au niveau national (niveau 2 et 3) et 336 auditeurs de niveau 1 ("académique"), permettent de veiller au respect de ces exigences. La Région Hauts-de-France a à son actif 11 auditeurs nationaux et 52 auditeurs de niveau 1.

Nous avons aussi élargi le champ du label EDUFORM : il concerne maintenant non seulement les formations continues, mais aussi les bilans de compétences, la VAE, et l'apprentissage. Aujourd'hui, 119 organismes ont été labellisés par la Commission Nationale EDUFORM, dont 105 pour la formation continue et 76 pour la VAE. Au-delà de la conformité réglementaire, ce label garantit aussi une meilleure visibilité et reconnaissance auprès des financeurs et des entreprises.

Vous avez mentionné l'importance du sur-mesure. Comment le Référentiel National Qualité et EDUFORM contribue-t-il à renforcer cette dimension ?

Le RNQ a bien souligné l'importance d'une réponse adaptée aux besoins spécifiques des bénéficiaires, qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi ou de salariés en reconversion. Avec EDUFORM, nous avons renforcé l'aspect « sur-mesure » de nos formations, en nous concentrant sur l'individualisation des parcours et l'accompagnement personnalisé. Cette approche est en parfaite cohérence avec les exigences du RNQ qui valorise les dispositifs flexibles et adaptés aux publics cibles. Grâce à EDUFORM, nous pouvons ainsi offrir des solutions plus agiles, tout en restant en conformité avec les critères de qualité du RNQ.

Quels sont les prochains défis pour EDUFORM et la démarche qualité dans les années à venir ?

L'un des défis principaux est de continuer à anticiper les évolutions réglementaires et à répondre aux attentes des bénéficiaires et des donneurs d'ordre. L'adaptation des formations aux besoins des territoires, notamment en tenant compte des mutations technologiques et des nouvelles compétences attendues sur le marché du travail, sera essentielle. La qualité ne doit pas seulement être une exigence réglementaire, mais un véritable levier d'innovation pédagogique. ■



Thomas GOURITIN

Expert IA et chatbots
Conférencier et formateur

L'intelligence artificielle et la formation professionnelle

Crédit photo : Sarah Miramon - Maison Monochrome.

Comment l'intelligence artificielle est-elle actuellement utilisée dans le domaine de la formation professionnelle ?

Aujourd'hui l'intelligence artificielle est utilisée par les professionnels de la formation comme dans beaucoup de secteurs : à tâtons et en aide à la production de contenu. Il faut faire attention à bien différencier l'usage de solutions dites "génératives" comme ChatGPT (texte et image) et Midjourney (image), qui permettent de faciliter la création de nombreux documents, et les solutions d'IA pour la conception de parcours de formation ultra personnalisés et adaptatifs.

L'utilisation des outils d'IA générative est assez répandue car elle fait gagner du temps dans la production de supports : avec un compte

gratuit (ou à 20€ pour ChatGPT) vous pouvez bénéficier d'un assistant de rédaction en quelques clics. C'est une bonne méthode pour découvrir un nouveau sujet en surface ou pour s'inspirer, mais cela ne doit en aucun cas remplacer le travail intellectuel d'un professionnel.

Quels sont les principaux avantages et les inconvénients de l'intégration de l'intelligence artificielle dans la formation professionnelle ?

Pour l'IA générative au service des formateurs comme pour les plateformes d'apprentissage "boostées" par l'IA, les avantages principaux sont, avant tout, le gain de temps et l'ultra personnalisation des contenus.

“Cela ouvre de nouvelles perspectives, mais il faut faire attention à la méthode et faire preuve de beaucoup de pédagogie”

Mais attention, car aujourd'hui ces outils sont difficiles à comprendre et à auditer. Le texte proposé par ChatGPT a pour but de correspondre à votre demande et aux objectifs énoncés, quitte à inventer des faits ou à prendre des libertés avec vos principes pédagogiques. Il faut partir du principe que rien n'est vrai ni vérifiable et qu'il faut toujours tout remettre en question par notre propre prisme humain.

Comment voyez-vous l'évolution de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la formation professionnelle au cours des prochaines années et dans quels principaux domaines ?

Les algorithmes d'intelligence artificielle générative ne peuvent pas, par construction, être fiables. Au-delà de savoir utiliser l'outil en lui-même, il est primordial de passer beaucoup de temps et d'énergie à expliquer et éduquer aux limites de ces intelligences artificielles qui envahissent le secteur professionnel depuis 18 mois. ChatGPT et ses concurrents ne sont pas magiques, ils ne sont pas fiables, et ils ne reposent sur aucune science démontrée ou démontrable.

Les problèmes posés en termes de propagation de fausses informations, de responsabilité, et de respect du droit d'auteur sont gigantesques. Pour s'en saisir il faut bien comprendre comment sont conçus ces algorithmes qui se basent sur une masse de données du passé (dont nous ne connaissons pas la provenance) pour deviner le mot qui doit statistiquement être le suivant, puis le suivant, jusqu'à créer une phrase. Cela ouvre de nouvelles perspectives, mais il faut faire attention à la méthode et faire preuve de beaucoup de pédagogie pour ne pas que cette "révolution" soit catastrophique pour l'ensemble des métiers qui manipulent du texte et des chiffres.

Comment l'intelligence artificielle pourrait-elle être utilisée pour personnaliser l'expérience de formation professionnelle des individus ? Quel rôle les algorithmes d'apprentissage automatique joueront-ils dans la création de contenu de formation professionnelle adapté aux besoins individuels ?

De nombreux professionnels de la formation s'intéressent aux algorithmes d'intelligence artificielle pour personnaliser les parcours d'apprentissage, et cela bien avant l'arrivée de la bulle de l'IA générative.

La formation professionnelle est régulièrement évaluée et les profils des apprenants connus à travers de nombreuses bases de données, il est alors très facile d'en extraire des corrélations mathématiques. Ce sont toujours des statistiques, sur un volume de données plus

large et des algorithmes de prédiction un peu plus poussés, mais cela n'a rien de révolutionnaire.

En partant de ces analyses, en se concentrant sur des bases de connaissances et de compétences, on peut en effet imaginer des parcours très personnalisés, avec un contenu qui s'adapte au profil de l'individu et à ses objectifs d'apprentissage. Si cela paraît efficace pour des connaissances théoriques réunies dans un corpus avec des attendus bien identifiés, que l'on peut évaluer, cela est-il possible pour l'acquisition de compétences métier précises ? Peut-on former aux gestes techniques ou au management en ayant un robot pour seule interface ? Il est primordial de se poser ces questions pour bien doser l'utilisation de l'IA dans la formation professionnelle.

Comment pouvons-nous garantir que l'intégration de l'intelligence artificielle dans la formation professionnelle reste éthique et respecte la vie privée des individus ? Quels dangers ?

Le respect de la vie privée par les fournisseurs de services numériques est aujourd'hui assez bien encadré juridiquement, notamment via le RGPD. Pour autant, de nouveaux problèmes se posent avec le développement d'outils d'intelligence artificielle centralisés et proposés par des sociétés commerciales, souvent américaines, moins sensibles à ce problème. Mais comme pour le respect du copyright ou l'importance de vérifier tout ce qui sort d'un outil d'IA générative, les principaux alliés sont le bon sens et l'éducation à l'IA (et au numérique au sens large).

Vous pouvez parfaitement construire des algorithmes d'analyse de profils ou de parcours professionnels en limitant l'usage des données personnelles sensibles. Pour cela : ne les incluez pas dans les données accessibles par l'algorithme en question. Si cela est indispensable et documenté correctement pour le RGPD, les protocoles de sécurité en place doivent être suffisamment robustes pour éviter toute fuite ou mauvaise utilisation.

Le principal danger dans l'utilisation de l'IA pour la personnalisation de parcours de formation professionnelle ne me paraît pas être la technologie, mais bien la façon dont elle est perçue et utilisée. Il faut bien comprendre que l'IA d'aujourd'hui prédit des résultats par rapport à des données du passé, parfois biaisées par les modes de recueil et le manque d'exhaustivité.

Veut-on faire une confiance aveugle à ces modèles statistiques parce qu'il est admis dans l'inconscient collectif qu'ils sont "intelligents" ? Si la réponse semble assez évidente, le dosage ne sera pas si simple car c'est un choix politique et sociétal avant d'être un sujet purement technique. ■

Réseau *mag*

**Nous serions ravis de recevoir
vos idées et suggestions !**

N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante :



communication.drafpic@region-academique-hdf.fr

